



Roma, 31 Agosto 2016

**CIRCOLARE N. 20/2016**

Prot. 129/2016  
Sez. II/1

**A TUTTI GLI ISTITUTI ASSOCIATI  
LORO SEDI**

**Oggetto: L'incerto confine fra "abbandono del posto di lavoro" e "momentaneo allontanamento dal posto di lavoro" nel CCNL Vigilanza Privata per la Corte di Cassazione.  
Cass. Lav. sentenza 16 Maggio 2016 n. 10015 - Cass. Lav. sentenza 26 Luglio 2016 n. 15441.**

Le pronunce in oggetto, emesse dalla Suprema Corte in diversa composizione, nell'arco di soli due mesi, affrontano il rilevante tema della definizione della ipotesi di "abbandono del posto di lavoro" prevista dal CCNL Vigilanza Privata, fornendo però una interpretazione tutt'altro che univoca della fattispecie.

Nella prima delle due sentenze (**sentenza nr. 10015, 16 Maggio 2016, doc.1**), la Suprema Corte ha confermato la pronuncia della Corte d'Appello di Roma, adita dall'ex datrice di lavoro, a seguito della dichiarazione d'illegittimità del licenziamento per giusta causa comminato a due GPG che si erano assentate per alcuni minuti dal posto di lavoro: la Corte d'Appello fondava la pronuncia di illegittimità dei licenziamenti in considerazione della esiguità temporale dell'allontanamento dal posto di lavoro (10-13 minuti...!), delle motivazioni che sorreggevano la condotta (necessità di espletamento di esigenze fisiologiche) e della mancanza di conseguenze di sorta in ordine alla funzionalità del servizio.

Avverso tale sentenza la società promuoveva ricorso per Cassazione ed i lavoratori ricorso incidentale: la SC ha respinto il ricorso presentato dalla società in quanto, a suo avviso, i fatti contestati alle due GPG non potevano rientrare nella previsione contrattuale dell'abbandono del posto di lavoro. In particolare, la Cassazione conclude il proprio percorso argomentativo affermando la correttezza della distinzione effettuata dalla Corte territoriale "(...) **fra le nozioni giuridiche di allontanamento ed abbandono del posto di lavoro, facendo leva sul concetto di definitività, concepita o dimostrata tale, quale elemento esclusivamente della seconda, pervenendo alla conclusione del tutto congrua sul piano logico della insussistenza di comportamento sanzionabile ai sensi del CCNL di settore con la massima sanzione disciplinare, data l'esiguità dell'assenza, (protratta per 10-13 minuti), le ragioni di essa (necessità di espletare esigenze fisiologiche), e la mancanza di concreta incidenza dell'allontanamento sul regolare svolgimento del servizio. (..)**"

A distanza di soli due mesi il Supremo Collegio, in diversa composizione, ha affermato però principi diametralmente opposti in ordine ad una analoga fattispecie (**sent. nr. 15441, 26 Luglio 2016, doc.2**): la sentenza impugnata per Cassazione dalla società datrice di lavoro aveva ad oggetto la pronuncia di illegittimità del licenziamento per giusta causa comminato ad una GPG che aveva “abbandonato” per alcuni minuti (5-6) la postazione presso il sito da sorvegliare, recandosi al bar per espletare bisogni fisiologici, senza premurarsi di avvisare la centrale operativa, lasciando socchiuso il cancelletto pedonale e la porta della sua guardiola, nonostante i locali dell’outlet oggetto di sorveglianza risultassero però chiusi e con il sistema di allarme inserito.

Anche in questo caso i giudici di primo e secondo grado (Tribunale Arezzo e Corte Appello Firenze) avevano accolto il ricorso presentato dal lavoratore, **dichiarando illegittimo il licenziamento sotto il profilo del difetto di proporzionalità della sanzione, ritenendo integrata, nel caso di specie, una ipotesi di momentaneo allontanamento dal posto di lavoro**, ma il successivo ricorso per Cassazione presentato dal datore di lavoro è stato accolto dalla Suprema Corte, che ha così rinviato nuovamente il procedimento alla Corte di Appello di Firenze, in diversa composizione.

La seconda sentenza, che appare sotto ogni profilo meglio motivata della precedente, ha il pregio di fissare in parziale continuità con la pronuncia nr. 22054/2014, già oggetto di commento, alcuni “punti fermi” sulla scarsa nozione di “abbandono del posto di lavoro” prevista dal CCNL Vigilanza Privata.

La Corte, ribadisce come la fattispecie dell’abbandono del posto di lavoro, prevista dal CCNL Vigilanza Privata, tenuto conto del significato etimologico del termine e delle precedenti pronunce del Supremo Collegio, presenti una duplice connotazione, soggettiva ed oggettiva:

- Sotto il profilo oggettivo la condotta di abbandono (del posto di lavoro) si deve identificare nel totale distacco del bene da proteggere e cioè nella completa dismissione della “*condotta di protezione*” richiesta alla GPG. Ad avviso della Corte, dovranno costituire elementi di valutazione della condotta del dipendente: l’eventuale previo accordo con altri responsabili della sicurezza del sito, l’adozione di cautele atte a mettere comunque in sicurezza il bene oggetto di vigilanza e la durata dell’assenza, da intendersi non già in senso assoluto ma in relazione alla sua possibilità di incidere negativamente sulle esigenze di servizio. In particolare la Corte, in difformità con la precedente pronuncia, ribadisce come la fattispecie di abbandono, per perfezionarsi, non richieda una durata protratta per l’intero orario residuo del turno di servizio e come sia indifferente la circostanza che si sia o meno verificato concretamente un danno a carico del cliente.
- Sotto il profilo soggettivo la Corte, in parziale continuità con la sentenza nr. 22054/2014, ribadisce che l’abbandono richiede anche un aspetto volontaristico consistente, però, “**nella semplice coscienza e volontà della condotta di abbandono sopra delineata**” e non già “*nella coscienza e volontà di allontanamento del posto di servizio con la precisa intenzione di violare le direttive ricevute*”, elemento soggettivo ulteriore richiesto dalla sentenza 22054/2014 che si tramutava in una sorta di prova diabolica per il datore di lavoro.



Al netto di ogni considerazione generale sui rischi che un procedimento giudiziale di licenziamento può comportare soprattutto per il datore di lavoro, (il procedimento rinviato nuovamente alla Corte di Appello di Firenze ha avuto inizio nel 2008 ed è tutt'altro che giunto a conclusione..), tenuto conto del fatto che nel nostro CCNL è espressamente tipizzata come giusta causa di licenziamento la sola ipotesi dell' **“abbandono del posto”** e non trova invece riscontro la *“diversa e meno grave (?)”* fattispecie di *“allontanamento momentaneo”* e delle conseguenze previste in caso di licenziamento comminato per un fatto contestato che costituisce a termine di CCNL una condotta punibile con diversa sanzione, le pronunce della Suprema Corte e dei Tribunali di merito in esame, pur nella loro sostanziale difformità meritano particolare attenzione.

Sia la Suprema Corte (seppure con i distinguo di cui sopra) che i Tribunali di merito appaiono infatti orientati nel ritenere che non tutti i casi di abbandono della postazione perfezionino la fattispecie di abbandono del posto di lavoro, in forza della quale il CCNL legittima la sanzione espulsiva; lo stesso *“fatto materiale”*, tenuto conto di tutta una serie di fattori dai connotati tutt'altro che definiti, può infatti integrare la diversa e meno grave fattispecie di *“allontanamento momentaneo”* dal posto di lavoro, che giocoforza rientra così nel novero dei generici comportamenti di cui a lettera C dell'art. 101 del CCNL quali, ad es.: *“esegua con grave negligenza il lavoro affidatogli”- ometta parzialmente di eseguire il servizio assegnato”*, per i quali sono previste solo sanzioni di natura conservativa.

Distinti saluti.

Avv. Giovanni Pollicelli

Allegati: sentenze

Civile Sent. Sez. L. Num. 10015 Anno 2016

Presidente: NOBILE VITTORIO

Relatore: LORITO MATILDE

Data pubblicazione: 16/05/2016

**SENTENZA**

sul ricorso 3758-2015 proposto da:

CITTA' DI ROMA METRONOTTE ~~SOCIETA'~~ SOCIETA'  
COOPERATIVA P.I. 03707541003, in persona del legale  
rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata  
in ROMA, VIA BARBERINI 47, presso lo studio  
dell'avvocato MARIA LUCREZIA TURCO, che la rappresenta  
e difende giusta delega in atti;

2016

811

- *ricorrente* -

**contro**

SAMMARI WAJIH C.F. SMMWJH68B22Z352I, DEL PIATO ANTONIO  
C.F. DLPNTN82S19H501G, elettivamente domiciliati in

ROMA, VIA MARTANNA DTONIGI 57, presso lo studio dell'avvocato FRANCESCO BRONZINI, rappresentati e difesi dall'avvocato LUISA DI ZENZO, giusta delega in atti;

- **controricorrenti** -

avverso la sentenza n. 9933/2014 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 01/12/2014 r.g.n. 4007/2014;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 25/02/2016 dal Consigliere Dott. MATILDE LORITO;

udito l'Avvocato PANDOLFO ANGELO per delega Avvocato TURCO MARIALUCREZIA;

udito l'Avvocato DI ZENZO CARMINE per delega Avvocato DI ZENZO LUISA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. GIOVANNI GIACALONE, che ha concluso per l'inammissibilità in subordine rigetto.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza resa pubblica il 24.7.2014 il Tribunale di Roma respingeva l'opposizione proposta dalla società cooperativa Città di Roma Metronotte ex art.1 comma 51 l.92/2012 avverso l'ordinanza con cui il giudice della fase sommaria aveva annullato ex art.18 comma 4, il licenziamento disciplinare intimato nei confronti di Del Plato Antonio per aver assunto un comportamento offensivo e ingiurioso nei confronti di un ispettore ATAC, aver indossato un'uniforme non rispondente ai dettami di regolamento, ed aver abbandonato in data 27/1/2013 il posto di lavoro senza autorizzazione, in violazione dell'art.140 c.c.n.l. e delle disposizioni del Regolamento di servizio e del Regolamento interno. Il Tribunale adito condannava la società a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro ed a risarcirgli il danno nella misura di dodici mensilità oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Con sentenza in pari data il medesimo tribunale rigettava l'opposizione proposta dalla società avverso il provvedimento con cui in sede sommaria, era stato dichiarato illegittimo il licenziamento irrogato nei confronti di Sammari Wajih collega di Del Plato Antonio, per l'abbandono del posto di lavoro verificatosi il 27/1/2013, con gli effetti reintegratori e risarcitori già definiti nella sentenza Del Plato.

Entrambe le pronunce, all'esito della riunione, venivano confermate dalla Corte d'Appello di Roma. A fondamento del *decisum*, per quel che in questa sede rileva, la Corte territoriale rimarcava che il fatto contestato ai lavoratori, in considerazione dell'esiguità temporale dell'allontanamento dal posto di lavoro (10-13 minuti); delle motivazioni che sorreggevano la condotta (necessità di espletamento di esigenze fisiologiche); della mancanza di conseguenze di sorta in ordine alla funzionalità del servizio, non rientrava nella previsione contrattuale dell'abbandono del posto di lavoro di cui all'art.140 c.c.n.l. di settore, connessa ad una nozione di definitività del comportamento rapportata alla struttura e alla funzione dell'obbligo disatteso dalla condotta contestata, non riscontrabile nella fattispecie concreta. Riteneva quest'ultima, più propriamente riconducibile all'ipotesi del mero allontanamento (prevista dal regolamento di servizio art.16), integrante condotta punibile con sanzione meramente conservativa.

Sul rilievo, quindi, che la violazione di regole aziendali quale quella posta in essere dai reclamati - così come le violazioni concernenti le ulteriori contestazioni mosse solo a carico di Del Plato Antonio - erano state valutate dalle parti sociali quali comportamenti non meritevoli di sanzione espulsiva,

• confermava le statuizioni delle pronunce impugnate che erano pervenute alla applicazione del novellato art.18 comma 4 l.300/70.

Avverso tale decisione interpone ricorso per cassazione la società cooperativa sostenuto da unico motivo illustrato da memoria ex art.378 c.p.c.

Resistono con controricorso le parti intimate.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

Con unico motivo è dedotta violazione e falsa applicazione dell'art.140 c.c.n.l. di settore ai sensi dell'art.360 comma primo n. 3 e n.5.

Si critica la sentenza impugnata per aver proceduto alla disamina dei concetti di abbandono del posto di lavoro e di allontanamento dallo stesso, assimilando il primo ad una nozione di definitività che non trova riscontro nella giurisprudenza di questa Corte, secondo cui l'abbandono è ravvisabile in ogni comportamento del lavoratore che, indipendentemente da un allontanamento definitivo, sia idoneo a pregiudicare il regolare svolgimento del servizio.

Si argomenta, inoltre, dalle dettagliate disposizioni regolamentari (segnatamente art.16, art.17, art.19) disciplinanti le ipotesi di allontanamento dal posto di lavoro - e modulate sul presupposto del rilascio di previa autorizzazione da parte del superiore - che ogni comportamento che si discosti da tali rigide previsioni integri una condotta grave, idonea a vulnerare gli obblighi sanciti dalle richiamate disposizioni. Si reputa, quindi, irrilevante, la circostanza evidenziata dai giudici del gravame, concernente l'avviso rivolto agli agenti di Polizia municipale circa l'allontanamento dai luoghi presidiati

La censura si presenta priva di pregio sotto plurimi profili.

Innanzitutto risulta vulnerato il precetto sancito dall'art.369 comma 2 n.4 c.p.c.

Va richiamato al riguardo l'orientamento costante di questa Corte (vedi *ex aliis*, Cass. 2-7-2009 n.15495) secondo cui l'onere di depositare i contratti e gli accordi collettivi su cui il ricorso si fonda - imposto, a pena di improcedibilità, dall'art. 369, secondo comma, n.4, cod. proc. civ., nella nuova formulazione di cui al d.lgs. 2 febbraio 2006 n.40 - non può dirsi soddisfatto con la trascrizione nel ricorso delle sole disposizioni della cui violazione il ricorrente si duole attraverso le censure alla sentenza impugnata, dovendosi ritenere che la produzione parziale di un documento sia incompatibile con i principi generali dell'ordinamento e con i criteri di

fondo dell'intervento legislativo di cui al citato d.lgs. n.40 del 2006, intesi a potenziare la funzione nomofilattica della Corte di cassazione, considerato che la mancanza del testo integrale del contratto collettivo non consente di escludere che in altre parti dello stesso vi siano disposizioni indirettamente rilevanti per l'interpretazione esaustiva della questione che interessa.

Detto onere può dunque essere adempiuto, in base al principio di strumentalità delle forme processuali - nel rispetto del principio di cui all'art. 111 Cost., letto in coerenza con l'art. 6 della CEDU, in funzione dello scopo di conseguire una decisione di merito in tempi ragionevoli - anche mediante la riproduzione, nel corpo dell'atto d'impugnazione, della sola norma contrattuale collettiva sulla quale si basano principalmente le doglianze, purché il testo integrale del contratto collettivo sia stato prodotto nei precedenti gradi di giudizio, risultando forniti in tal modo alla S.C. tutti gli elementi per verificare l'esattezza dell'interpretazione offerta dal giudice di merito (vedi Cass. 7-7-2014 n.15437, Cass. S.U. 7-11-2013 n.25038).

In altri termini, il ricorrente per cassazione, ove intenda dolersi dell'omessa o erronea valutazione di un documento ovvero di una disposizione contrattuale collettiva da parte del giudice di merito, ha il duplice onere - imposto dall'art. 366 c.p.c., comma 1, n. 6 - di produrlo agli atti e di indicarne il contenuto. Il primo onere va adempiuto indicando esattamente nel ricorso in quale fase processuale e in quale fascicolo di parte si trovi il documento in questione; il secondo deve essere adempiuto trascrivendo o riassumendo nel ricorso il contenuto del documento.

Nello specifico, pur essendo la disposizione contrattuale trascritta nel suo contenuto, non risulta integrata da alcuna indicazione circa l'avvenuta produzione del testo integrale del contratto collettivo e la sede in cui quel documento sia rinvenibile sicchè, sotto tale profilo, il mezzo di impugnazione si presta ad una censura, in rito, di improcedibilità.

Sotto altro versante, va rimarcato che la mescolanza e la sovrapposizione di mezzi d'impugnazione intrinsecamente eterogenei, facenti riferimento alle diverse ipotesi contemplate sotto i numeri 3 e 5 del primo comma dell'art.360 c.p.c., mostra di non tener conto dell'impossibilità della prospettazione di una medesima questione sotto profili incompatibili, quali quello della violazione di norme di diritto, che suppone accertati gli elementi del fatto in relazione al quale si deve decidere della violazione o della falsa applicazione della norma, e del vizio di motivazione, che quegli elementi di fatto intende precisamente rimettere in discussione; o quale l'omessa motivazione, che richiede l'assenza di motivazione su un punto decisivo della causa rilevabile d'ufficio, e l'insufficienza della motivazione,

che richiede la puntuale ed analitica indicazione della sede processuale nella quale il giudice d'appello sarebbe stato sollecitato a pronunciarsi, e la contraddittorietà della motivazione, che richiede la precisa identificazione delle affermazioni, contenute nell'impugnata sentenza, che si porrebbero in contraddizione tra loro (vedi in motivazione, Cass.23-9-2011 n.19443).

Nell'ottica descritta della contemporanea proposizione di censure aventi ad oggetto violazione di legge e vizi della motivazione, si realizza, invero, una negazione della regola di chiarezza posta dall'art.366 n.4 c.p.c. giacchè si affida alla Corte di cassazione il compito di enucleare dalla mescolanza dei motivi la parte concernente il vizio di motivazione, che invece deve avere una autonoma collocazione (vedi fra le tante, Cass. Sez. Lav. 26-3- 2010 n. 7394 cui *adde* Cass.8-6-2012 n.9341, Cass. 20 settembre 2013 n.21611).

In realtà, il ricorrente con il motivo di doglianza proposto, tende a pervenire, ad una rinnovata considerazione, nel merito, della valutazione dei fatti di causa elaborata dai giudici del gravame, inammissibile nella presente sede di legittimità.

Per consolidato orientamento di questa Corte il motivo di ricorso ex art. 360, co.1, n.5, c. p. c. non potrebbe comunque risolversi in un' istanza di revisione delle valutazioni e del convincimento del giudice dell'impugnazione, tesa all'ottenimento di una nuova pronuncia sul fatto, certamente estranea alla natura ed ai fini del giudizio di cassazione (in termini, *ex aliis*, Cass. SS.UU. n. 25/10/2013 n.24148, Cass. 4/4/2014 n.8008).

La disposizione del codice di rito richiamata, nella versione di testo applicabile *ratione temporis* alla fattispecie qui scrutinata, ha peraltro introdotto un'ottica di riduzione al minimo costituzionale del sindacato di legittimità sulla motivazione che resta focalizzato esclusivamente *sull'esistenza* (sotto il profilo dell'assoluta omissione o della mera apparenza) e sulla *coerenza* (sotto il profilo della irriducibile contraddittorietà e dell'illogicità manifesta) della motivazione, ossia con riferimento a quei parametri che determinano la conversione del vizio di motivazione in vizio di violazione di legge, sempre che il vizio emerga immediatamente e direttamente dal testo della sentenza impugnata (cfr. Cass. S.U. 7/4/2014 n.8053).

Nello specifico, la censura si espone, dunque, ad un giudizio globale di inammissibilità, atteso che per suo tramite la parte ricorrente, contravvenendo ai detti principi, sollecita un'inammissibile rivalutazione delle risultanze probatorie esaustivamente esaminate dalla Corte

territoriale, auspicandone un'interpretazione a sè più favorevole, non ammissibile nella presente sede di legittimità.

Non va sottaciuto, peraltro, che nello specifico l'iter motivazionale seguito dai giudici dell'impugnazione non risponde ai requisiti dell'assoluta omissione o della mera apparenza ovvero della irriducibile contraddittorietà e dell'illogicità manifesta, che avrebbero potuto giustificare l'esercizio del sindacato di legittimità.

La fattispecie concreta è stata oggetto di approfondito scrutinio da parte della Corte territoriale che ha proceduto alla distinzione fra le nozioni giuridiche di allontanamento e di abbandono del posto di lavoro facendo leva sul concetto di definitività, concepita o dimostratasi tale, quale elemento identificativo esclusivamente della seconda, pervenendo alla conclusione, del tutto congrua sul piano logico, della insussistenza di comportamento sanzionabile ai sensi dell'art.140 c.c.n.l. di settore con la massima sanzione disciplinare, data l'esiguità della assenza (protrattasi per 10-13 minuti), le ragioni ad essa sottese (necessità di espletare esigenze fisiologiche), e la mancanza di concreta incidenza dell'allontanamento sul regolare svolgimento del servizio.

In definitiva, in ragione della congruità logica che connota l'impugnata sentenza e della correttezza giuridica che la informa, la pronuncia impugnata si sottrae alla censura all'esame.

Il ricorso va pertanto respinto.

Il governo delle spese inerenti al presente giudizio, segue il regime della soccombenza nella misura in dispositivo liquidata.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio che liquida in euro 100,00 per esborsi ed euro 4.000,00 per compensi professionali oltre spese generali al 15% ed accessori di legge.

Ai sensi dell'art.13 comma 1 quater d.p.r. n.115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1 bis dello stesso art.13.

Così deciso in Roma il 25 febbraio 2016.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

Civile Sent. Sez. L Num. 15441 Anno 2016

Presidente: BRONZINI GIUSEPPE

Relatore: SPENA FRANCESCA

Data pubblicazione: 26/07/2016

**SENTENZA**

sul ricorso 22316-2013 proposto da:

FIDELITAS S.P.A. C.F. 02084640164, in persona del  
legale rappresentante pro tempore, elettivamente  
domiciliata in ROMA, PIAZZA CAVOUR 19, presso lo  
studio dell'avvocato FEDERICA PATERNO', che la  
rappresenta e difende unitamente agli avvocati  
RAFFAELE DE LUCA TAMAJO, ANDREA MORONE, FRANCO  
TOFFOLETTO, VINCENZO LUCIANI, giusta delega in atti;

- *ricorrente* -

*contro*

PESCIOLINI GIANPIERO C.F. PSCGPR52S26C407U,

2016

1592

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

elettivamente domiciliato in ROMA, VIA FLAMINIA 109,  
presso lo studio dell'avvocato GIUSEPPE FONTANA, che  
lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato  
CARLO VOCE, giusta delega in atti;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 345/2013 della CORTE D'APPELLO  
di FIRENZE, depositata il 02/04/2013 r.g.n. 596/2011;  
udita la relazione della causa svolta nella pubblica  
udienza\_ del 19/04/2016 dal Consigliere Dott.  
FRANCESCA SPENA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore  
Generale Dott. RENATO FINOCCHI GHERSI, che ha  
concluso per il rigetto del ricorso.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

**FATTO**

Con ricorso al Tribunale di Arezzo del 18.11.2008 PESCIOLINI GIAMPIERO, dipendente dal 17.1.2002 della società FIDELITAS spa, avente ad oggetto attività di trasporto valori e di vigilanza privata, licenziato per ragioni disciplinari in data 23 giugno 2008, impugnava il licenziamento intimato, chiedendo la condanna della società datrice di lavoro alla reintegra- ovvero al pagamento della indennità sostitutiva di 15 mensilità di retribuzione- ed al risarcimento del danno.

Esponeva che la contestazione costituente causa del licenziamento consisteva nell'abbandono arbitrario del posto di lavoro in data 10 maggio 2008, fatto rilevato alle ore 7,25 a seguito di ispezione presso il sito "Prada" di Castiglion Fibocchi.

Il Tribunale, con sentenza del 20 maggio 2010 (nr. 239/2010), accoglieva la domanda sotto il profilo del difetto di proporzionalità della sanzione, ritenendo integrata una ipotesi di momentaneo allontanamento dal posto di lavoro piuttosto che la più grave fattispecie dell'abbandono del posto di lavoro costituente causa di licenziamento disciplinare a tenore dell'articolo 140 del CCNL.

Con sentenza del 14 marzo - 2 aprile 2013 (nr. 345) la Corte d'appello di Firenze rigettava l'appello della società Fidelitas spa.

La Corte territoriale rilevava che la condotta del Pesciolini si era sostanziata nell'aver lasciato il posto di lavoro per pochi minuti, nel corso dei quali il sito da sorvegliare- i locali dell'outlet di Prada - era comunque rimasto chiuso e con il sistema di allarme attivato; anche se nel breve lasso di tempo eventuali estranei avrebbero potuto accedere al perimetro aziendale esterno, attraverso la porticina pedonale lasciata socchiusa, nessun danno si era verificato .

La condotta, meritevole di sanzione, non costituiva abbandono del posto di lavoro ma momentaneo allontanamento dal posto di lavoro ovvero sospensione temporanea della prestazione .

Sotto il profilo soggettivo occorreva tenere conto poi dello svolgimento del servizio per oltre sei anni in assenza di rilievi disciplinari, giudizio sul quale non influiva il recente addebito sanzionato con un giorno di sospensione (il non essersi avveduto in data 15 aprile 2008 del posizionamento non corretto della telecamera di sorveglianza ubicata di fronte alla guardiola), in quanto il fatto non era confluito nella contestazione disciplinare e nel successivo licenziamento.

Del resto anche la ipotesi astratta dell'abbandono del posto di lavoro doveva essere valutata in relazione alle circostanze del caso concreto sia con riguardo al contesto ambientale che sotto il profilo soggettivo; dalla comparazione della condotta del Pesciolini con le altre indicate esemplificativamente dal contratto collettivo come giusta



causa di licenziamento emergeva la diversa ed assai maggiore gravità di queste ultime fattispecie.

I fatti addebitati avrebbero dovuto pertanto dare luogo ad una sanzione conservativa.

Per la Cassazione della sentenza ricorre la società Fidelitas spa, articolando quattro motivi, illustrati con memoria.

Resiste con controricorso Pesciolini Giampiero.

## DIRITTO

1. Con il primo motivo la società ricorrente denuncia, ai sensi dell'articolo 360 co. 1 nr. 3 cpc, violazione e falsa applicazione di norme di diritto in relazione agli articoli 2106 e 2119 cc.

Espone che i fatti di causa integravano una ipotesi di giusta causa di licenziamento, trattandosi di violazione degli obblighi fondamentali del rapporto di lavoro incidente in modo irreversibile sul vincolo fiduciario.

Era stato accertato l'abbandono, senza alcuna comunicazione, della postazione di piantonamento fisso presso l'outlet di Prada per circa otto- dieci minuti al fine di acquistare un quotidiano, con la porta di accesso pedonale aperta.

Nella valutazione della condotta occorreva tenere conto della qualità di guardia particolare giurata e dello specifico contenuto delle mansioni, della circostanza che si trattava dell'unico dipendente addetto alla sorveglianza del sito, del fatto che erano stati lasciati aperti sia la porta della guardiola che il cancello pedonale e che nessuno era stato avvisato dell'allontanamento, della mancata adozione di cautele per mettere il sito in sicurezza, del motivo futile dell'abbandono.

La condotta doveva essere valutata nella sua oggettiva gravità ed indipendentemente dal verificarsi effettivo del danno, che costituiva eventualità indipendente dalla condotta del lavoratore e derivante da fattori puramente occasionali.

2. Con il secondo motivo la ricorrente lamenta ai sensi dell'articolo 360 co.1 nr 3 cpc violazione o falsa applicazione di norme del contratto collettivo nazionale di lavoro e dell'articolo 1362 cc.

Assume la erronea interpretazione dell'articolo 140 CCNL Istituti Vigilanza privata, nella parte in cui individua tra le condotte integranti giusta causa di licenziamento "l'abbandono del posto di lavoro".

La Corte di merito aveva basato il suo giudizio sulla distinzione tra l' "abbandono del posto di lavoro" e l' "allontanamento momentaneo", ritenendo integrata la seconda fattispecie, distinzione che non trovava riscontro nel CCNL della sorveglianza privata.



Nei precedenti di legittimità in cui detta distinzione era delineata si poneva l'accento unicamente sul dato temporale della condotta unito alla procurata impossibilità, in caso di abbandono, allo svolgimento della prestazione lavorativa e non anche sul profilo soggettivo, valorizzato erroneamente, invece, dal giudice dell'appello.

Nella fattispecie di causa il dipendente non aveva adottato alcun accorgimento per assicurare il regolare svolgimento del servizio (come avvisare il superiore o un collega ovvero chiudere gli accessi).

La Corte territoriale aveva indicato come ipotesi di abbandono quella dell'allontanamento improvviso e non comunicato dal posto di lavoro per l'intera durata del turno di servizio; in tal modo aveva individuato presupposti di fatto- il carattere improvviso dell'allontanamento e la durata per l'intero turno- estranei alla previsione contrattuale.

**3.** Con il terzo motivo il ricorrente deduce ai sensi dell'articolo 360 co.1 nr. 5 cpc omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio.

Il motivo investe la statuizione di irrilevanza dell'ulteriore addebito disciplinare contestato in epoca prossima ai fatti di causa (in data 29.4.2008) in quanto non richiamato nella contestazione disciplinare oggetto di giudizio.

Il ricorrente rileva che nella lettera di contestazione il precedente episodio era testualmente riportato (*"Le ricordiamo che in data 15.4.2008 Lei ha commesso un'infrazione disciplinare formalmente contestata"*) e che il licenziamento faceva integrale richiamo alla lettera di contestazione.

Il giudizio di irrilevanza era dunque privo di base ed il precedente disciplinare (l'omesso controllo sul corretto posizionamento della telecamera di sorveglianza) rilevante, in quanto denotante una significativa negligenza e trascuratezza.

**4.** Con il quarto motivo il ricorrente denuncia ai sensi dell'articolo 360 co.1 nr 3 cpc violazione e falsa applicazione di norme di diritto in relazione all'articolo 3 L 604/66, per avere la corte di merito escluso la sussistenza, quanto meno, del giustificato motivo soggettivo di licenziamento.

Il primo ed il secondo motivo, che possono essere congiuntamente trattati in quanto connessi, sono fondati.

Preliminarmente la Corte rileva, in risposta alla questione di inammissibilità del primo motivo di ricorso sollevata dal controricorrente, che il vizio dedotto non attiene alla ricostruzione dei fatti materiali operata nella sentenza impugnata, censurabile in sede di legittimità nei limiti del vizio della motivazione ex articolo 360 nr. 5 cpc ma al giudizio, logicamente distinto e successivo, di sussunzione dei fatti accertati nella

fattispecie legale definita dalla clausola elastica della giusta causa ( primo motivo) e nella fattispecie contrattuale di cui all'articolo 140 del CCNL (secondo motivo).

Quanto ai fatti materiali, la sentenza, sul punto non impugnata, ha accertato che:

- Il Pesciolini il giorno 10 maggio 2008 mentre era in servizio di piantonamento fisso presso il grande magazzino Prada-Outlet si allontanò poco più di cinque minuti, prima delle ore 7,25;
- Agli ispettori, giunti sul posto alle ore 7,25, che ne attendevano il rientro, riferì di essersi recato al vicino Bar, distante circa 500 metri, per comprare il giornale, che aveva sotto il braccio; non veniva provato che si fosse allontanato per un improvviso calo di zuccheri dovuto alla sua patologia diabetica, come invece dedotto nella sede disciplinare;
- La Centrale operativa non era stata avvisata dell'allontanamento;
- Il cancelletto pedonale era stato lasciato socchiuso e la porta della guardiola aperta;
- Eventuali estranei avrebbero potuto introdursi, attraverso il cancelletto pedonale, nel perimetro aziendale esterno mentre i locali dell'outlet erano chiusi e con il sistema di allarme inserito.

Il giudice del merito ha escluso che la condotta così rappresentata possa configurare tanto la fattispecie dell'abbandono del posto di lavoro prevista dal codice disciplinare (articolo 140 del CCNL) come giustificativa del licenziamento che, in ogni caso, la giusta causa ex articolo 2119 cc.

In particolare la Corte di merito ha definito l'abbandono del posto di lavoro come *"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"* e l'allontanamento momentaneo come ipotesi in cui il lavoratore *"non intende affatto sottrarsi ai propri obblighi ma per esigenze personali ... sospende per breve tempo la sua prestazione"*.

Tale distinzione presenta il vizio di violazione dell'articolo 140 del CCNL.

La individuazione della più grave fattispecie giustificativa del licenziamento rispetto alla ipotesi dell'allontanamento momentaneo viene fatta discendere in sentenza, in ragione di quanto argomentato, dal fine perseguito dal lavoratore piuttosto che dalla coscienza e volontà di sottrarsi temporaneamente all'adempimento delle proprie obbligazioni (volontà che appare sussistere in ambedue le fattispecie definite dal giudice dell'appello).

La finalità di soddisfare esigenze personali renderebbe, per quanto esposto nella sentenza impugnata, meno grave l'addebito giacché la affermata differenza sotto il profilo oggettivo tra *"assenza non momentanea"*- che costituirebbe abbandono- e

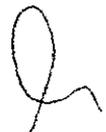
"sospensione per breve tempo della prestazione" - configurante mero allontanamento-  
resta priva di un reale significato .

La valorizzazione del motivo dell'allontanamento non trova, invece, riscontro nella  
previsione del codice disciplinare.

La fattispecie dell'abbandono del posto di lavoro presenta, sulla base del significato  
etimologico del termine e della interpretazione già indicata dalla giurisprudenza di  
questa Corte, una duplice connotazione, soggettiva ed oggettiva:

- Sotto il profilo oggettivo rileva l'intensità dell'inadempimento agli obblighi di  
sorveglianza, dovendosi l'abbandono identificare nel totale distacco dal bene da  
proteggere ( o, se si vuole, nella completa dismissione della condotta di protezione).  
Costituiscono elementi di valutazione della condotta del dipendente l'eventuale  
previo accordo con altri responsabili della sorveglianza del sito e l'adozione di  
cautele atte a mettere il bene in sicurezza ed, in generale, l' idoneità dell'  
inadempimento del lavoratore a pregiudicare le esigenze di prevenzione proprie del  
servizio svolto. La stessa durata nel tempo della condotta contestata deve essere  
apprezzata non già in senso assoluto ma in relazione alla sua possibilità di incidere  
sulle esigenze del servizio (cfr. Cass. sez. lav. 7296/98 n e nr. 5804/1987),  
dovendosi invece escludere che l'abbandono richieda una durata protratta per  
l'intero orario residuo del turno di servizio svolto. Tale apprezzamento, poi, deve  
essere compiuto con giudizio ex ante, relativo al momento dell'inadempimento e  
non già ex post, alla luce del concreto verificarsi dei fatti, che resta del tutto  
estraneo alla sfera di intervento e controllo del dipendente ; sul punto non appare  
condivisibile il giudizio della corte territoriale che sottolinea il mancato verificarsi in  
concreto del danno.
- Sotto il profilo soggettivo deve evidenziarsi , in continuità con Cass. nr. 22054/2014,  
che l'abbandono richiede un elemento volontaristico consistente nella semplice  
coscienza e volontà della condotta di abbandono ( nel senso qui definito) ,  
indipendentemente dalle finalità perseguite (e salva la configurabilità di cause  
scriminanti) ; del resto in ambito penalistico anche il reato militare di abbandono di  
posto - di cui all'art. 120 cp.m.p. - è un reato a dolo generico ( Cass. pen.  
39449/2007; 5030/2008).

Analoghi vizi si rilevano quanto alla qualificazione della condotta del dipendente a  
tenore dell'articolo 2119 cc. giacchè la gravità della mancanza viene apprezzata in  
relazione alla brevità della assenza ed alla chiusura- con inserimento del sistema di  
allarme- dei locali commerciali sorvegliati, senza valutare in concreto la intensità del  
potenziale pregiudizio derivante dall'apertura del cancello pedonale di accesso e del  
locale della portineria e dalla mancata adozione di ogni cautela per la protezione del sito.



La sentenza impugnata deve essere pertanto cassata e gli atti rinviati ad altro giudice, che si individua nella Corte d'appello di Firenze in diversa composizione, che provvederà ad un nuovo esame di fatti alla luce del principio di diritto sopra esposto.

Resta assorbito l'esame del terzo e quarto motivo di ricorso.

Il giudice del rinvio provvederà anche alla disciplina delle spese.

**PQM**

La Corte accoglie il primo ed il secondo motivo, assorbiti gli altri. Cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia anche per le spese alla Corte d'appello di Firenze in diversa composizione.

Così deciso in Roma, il 19 aprile 2016

0

AN DI CA