



Roma, 6 Settembre 2019

CIRCOLARE N. 13/2019

Prot. 106/2019
Sez. II/1

**A TUTTI GLI ISTITUTI ASSOCIATI
LORO SEDI**

Oggetto: licenziamento per giusta causa - Corte di Cassazione, ordinanza n. 19305/2019

L'allegata ordinanza è di particolare interesse per il settore in quanto ha ad oggetto la legittimità del licenziamento per giusta causa intimato da un Istituto di vigilanza a seguito di una condotta inadempiente posta in essere dalla Gpg, non espressamente rientrante nei casi in cui la contrattazione collettiva prevede il licenziamento quale sanzione disciplinare.

In particolare, la condotta addebitata alla Gpg riguardava il fatto di aver lasciato l'autovettura di servizio stazionante di fronte ad una filiale di banca per alcuni minuti, durante lo svolgimento del servizio di auto pattugliamento di zona, per effettuare incombenze personali, senza autorizzazione della Centrale Operativa e senza che fossero effettuati interventi nella stessa zona, con recidiva.

Il lavoratore sosteneva che, nel caso di specie, non vi era stato "abbandono del posto di lavoro" (ipotesi di licenziamento per giusta causa espressamente prevista dal CCNL), ma meramente una "interruzione di servizio" ovvero una "negligenza connotata da gravità", **quest'ultima punita dal contratto collettivo con una sanzione conservativa**. La difesa della Gpg contestava, altresì il difetto di valutazione della proporzionalità della sanzione espulsiva rispetto alla condotta inadempiente



posta in essere dal lavoratore, in quanto l'interruzione del servizio non era un caso di gravità tale da ledere irrimediabilmente il rapporto fiduciario.

La Corte Suprema ha però affermato che l'infrazione contestata, e cioè **l'interruzione del servizio, sebbene non espressamente prevista dalla contrattazione collettiva, rientrava astrattamente nella nozione di giusta causa di recesso**, in quanto le indicazioni nel CCNL delle fattispecie di licenziamento disciplinare hanno valore meramente esemplificativo e non esaustivo posto che la nozione di "giusta causa" è di fonte legale e non è derogabile dalla contrattazione collettiva, con il solo limite che non può essere irrogato un licenziamento per giusta causa quando questo costituisca una sanzione più grave di quella conservativa prevista dal CCNL in relazione ad una determinata infrazione.

Con riferimento al giudizio di proporzionalità, la Corte ha ritenuto che il fatto contestato fosse particolarmente grave sia sotto il profilo oggettivo (interruzione del servizio di vigilanza per motivi personali, nella specie per recarsi in banca) sia con riferimento a precedenti disciplinari, senza così far riferimento a fattispecie tipiche di licenziamento previste dal contratto collettivo.

L'andamento del contenzioso in esame conferma, quindi, l'opportunità per l'Istituto di valutare con attenzione, in caso di grave inadempimento della Gpg la cui fattispecie non è espressamente indicata nel CCNL quale giusta causa di licenziamento, la gravità del fatto contestato, sia sotto il profilo oggettivo che in ragione di ulteriori elementi (quali, ad esempio, precedenti disciplinari).

Avv. Giovanni Pollicelli

Allegati

Corte di Cassazione, Ordinanza n. 19305 del 18 luglio 2019

Civile Ord. Sez. 6 Num. 19305 Anno 2019

Presidente: ESPOSITO LUCIA

Relatore: SPENA FRANCESCA

Data pubblicazione: 18/07/2019

ORDINANZA

sul ricorso 5695-2018 proposto da:

BELTRAMI GUILLERMO, elettivamente domiciliato in ROMA, PIAZZA CAVOUR presso la CORTE di CASSAZIONE, rappresentato e difeso dall'avvocato GIOVANNI ADAMI;

- ricorrente -

contro

G4 VIGILANZA SPA, in persona del legale rappresentante, elettivamente domiciliata in ROMA, PIAZZA CAVOUR presso la CASSAZIONE, rappresentata e difesa dall'avvocato FABRIZIO TOMASELLI;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 527/2017 della CORTE D'APPELLO di BRESCIA, depositata il 04/12/2017;





udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio non partecipata del 20/02/2019 dal Consigliere Relatore Dott. FRANCESCA SPENA.

RILEVATO

che con sentenza del 12 ottobre- 4 dicembre 2017 numero 527 la Corte d'Appello di Brescia- giudice del reclamo ex articolo 1, comma 58 e seguenti, legge 92/2012— confermava la sentenza del Tribunale della stessa sede e per l'effetto rigettava la domanda proposta da GUILLERMO BELTRAMI per la impugnazione del licenziamento disciplinare intimatogli dal datore di lavoro G4 VIGILANZA S.p.a. in data 8 agosto 2015, per essersi allontanato dal servizio durante lo svolgimento del turno dell' 1 luglio 2015 senza autorizzazione della centrale operativa;

che a fondamento della decisione la Corte territoriale rilevava che il fatto addebitato era stato contestato cinque giorni dopo il suo verificarsi, anche se la lettera di contestazione era stata ritirata dal lavoratore ben nove giorni dopo la spedizione; la contestazione di addebito non poteva, dunque, ritenersi tardiva.

La contestazione era specifica e riguardava il fatto di avere lasciato l'autovettura di servizio stazionata di fronte alla filiale della BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI POMPIANO E DELLA FRANCIACORTA, interrompendo il servizio di vigilanza senza chiedere l'autorizzazione alla centrale operativa e senza che fossero effettuati interventi nella stessa zona, con la recidiva.

Nel provvedimento di licenziamento, contrariamente a quanto sostenuto dal reclamante, non vi era modifica del fatto contestato; la circostanza, ivi indicata, che il BELTRAMI si era fermato in banca dalle ore 15 alle ore 15:15 non influiva sull' oggetto della contestazione— l'interruzione del servizio di vigilanza senza la preventiva comunicazione alla centrale operativa— ma veniva esposta dal datore di lavoro al solo scopo di replicare alle difese del dipendente .



Nel merito l'addebito era fondato. Il BELTRAMI sosteneva che il servizio assegnatogli- cd FALCO 56— richiedeva il continuo spostamento nell'area di competenza, comprendente la zona in cui era in sosta l'autovettura. I colleghi del lavoratore, sentiti come testi, avevano confermato che la sospensione del servizio per esigenze personali poteva essere effettuata soltanto per brevissimo tempo e previa autorizzazione o comunicazione alla centrale operativa; il reclamante, invece, aveva interrotto il servizio per svolgere incombenze personali senza aver previamente avvisato la centrale operativa.

Da ultimo, l'esistenza di precedenti disciplinari rendeva inapplicabile la norma dell'articolo 101 del CCNL, che puniva con sanzione conservativa l'ipotesi di «esecuzione del lavoro affidato con negligenza grave»; condivisibilmente il primo giudice aveva ritenuto che la ulteriore violazione dei doveri nascenti dal rapporto di lavoro fosse idonea, per sua gravità, a ledere irrimediabilmente rapporto fiduciario.

La prova della sussistenza del fatto rendeva infondata la deduzione del carattere discriminatorio o ritorsivo del licenziamento e, comunque, mancavano allegazioni specifiche, atte a comprovare la fondatezza della domanda.

che avverso la sentenza ha proposto ricorso GUILERMO BELTRAMI, articolato in tre motivi, cui ha resistito con controricorso G4 VIGILANZA S.p.A.

che la proposta del relatore è stata comunicata alle parti— unitamente al decreto di fissazione dell'adunanza camerale— ai sensi dell'articolo 380 bis codice di procedura civile

CONSIDERATO

che la parte ricorrente ha dedotto:

- con il primo motivo— ai sensi dell'articolo 360 numero 3 e 4 codice di procedura civile— violazione e/o falsa applicazione dell'articolo 7 legge 300/1970, dell'articolo 18, comma quattro ed in subordine comma sei, legge 300/1970.



Con il motivo si assume la violazione del principio di tempestività, di specificità e di fissità della contestazione disciplinare giacchè nella contestazione il datore di lavoro aveva omesso di esporre il fatto principale posto a base del licenziamento— l'essersi recato in banca il giorno 1 luglio 2015 dalle ore 15:00 alle ore 15:20— addebitandoli semplicemente il fatto di avere lasciato in sosta la macchina di servizio. Alla data della contestazione la società era a conoscenza della sua presenza in banca, come dalle dichiarazioni rese dal direttore della filiale (teste BARBISONI). Si denuncia la contraddittorietà della motivazione della sentenza impugnata, per avere affermato che la circostanza che egli si fosse recato in banca non aveva rilievo ai fini del licenziamento e successivamente, invece, sostenuto che l'abbandono del posto di lavoro era integrato dal fatto di essersi recato in banca.

- con il secondo motivo— ai sensi dell'articolo 360 numero 3 e numero 4 codice di procedura civile— violazione dell'articolo 18, commi quattro, cinque e sei, legge 300/1970 nonché violazione e/o falsa applicazione dell'articolo 101, lettere C e D CCNL VIGILANZA PRIVATA nonché errata valutazione del fatto sotto i seguenti profili :

- l'articolo 101 lettera D CCNL prevedeva tra le ipotesi di licenziamento per giusta causa l' «abbandono del posto di lavoro»; la Corte territoriale aveva violato tale norma collettiva equiparando all'abbandono del posto di lavoro la figura dell'interruzione di servizio, non meglio definita.

Il giudice del reclamo aveva frainteso la tipologia del servizio svolto, rispetto al quale non sussisteva il fatto contestato; come confermato dai testi, il pronto intervento— o servizio FALCO— al quale egli era addetto alla data dei fatti, comportava lunghi tempi di attesa, durante i quali la guardia particolare giurata aveva unicamente l'obbligo di restare nella zona di competenza, in contatto radio, obblighi puntualmente adempiuti.

Egli non aveva abbandonato il posto di lavoro e nemmeno interrotto il servizio; vi era al più una negligenza ,che non poteva essere punita

con il licenziamento, posto che per la negligenza connotata da gravità era prevista soltanto la sospensione, così come per l'esecuzione parziale del servizio ed addirittura per la più grave condotta consistente nel presentarsi in servizio ubriachi.

Dall'errore di interpretazione del CCNL derivava la violazione dell'articolo 18, comma quattro, legge 300/1970, che prevedeva la illegittimità del licenziamento allorchè il fatto, pur sussistente, fosse punito dal contratto collettivo con una sanzione conservativa.

- In ogni caso la Corte di merito — ove non avesse ritenuto applicabile una sanzione conservativa— avrebbe dovuto valutare la proporzionalità del recesso, valutazione completamente omessa . Le risultanze probatorie attestavano il difetto di proporzionalità del licenziamento e conducevano all'applicazione della tutela di cui all'articolo 18, comma cinque, legge 300/1970. Per ovviare a tale omissione la Corte di merito invocava la disciplina sulla recidiva, che il contratto collettivo prevedeva nel solo caso dell'«addormentarsi in servizio».

- in via ulteriormente gradata, violazione e/o falsa applicazione delle norme relative ai requisiti procedurali, per quanto esposto nel precedente motivo;

- con il terzo motivo— ai sensi dell'articolo 360 numero 3 codice di procedura civile— violazione e/o falsa applicazione dell'articolo 2 decreto legislativo 216/2003 e dell'articolo 1 direttiva 78/2000 CE nonché dell'articolo 28, comma quattro, decreto legislativo 150/2011 e degli articoli 35 e 111 Costituzione. Si censura la sentenza per avere affermato che la sussistenza della giusta causa avrebbe escluso la valutazione della discriminazione e del motivo ritorsivo.

Si assume che la discriminazione e la ritorsione avevano trovato riscontro nell'insussistenza dei fatti, mai rimproverati ai colleghi, nella sospensione immediata dal servizio, nelle violazioni della procedura disciplinare e del diritto di difesa, nel ritardo con il quale il datore di lavoro aveva disposto la visita di idoneità, procrastinando la





effettuazione dei turni notturni nonostante la sua segnalazione, nella stessa condotta processuale.

Tali elementi giustificavano la presunzione di ritorsione e/o discriminazione laddove la Corte territoriale aveva affermato laconicamente che non erano stati allegati elementi sufficienti a sostenere la domanda;

che ritiene il collegio si debba respingere il ricorso;

che, invero, il primo motivo è infondato, avendo il collegio ritenuto la specificità della contestazione del fatto in corretta applicazione del principio, già enunciato da questa Corte, secondo cui il requisito della specificità della contestazione dell'addebito ha lo scopo di consentire al lavoratore incolpato l'immediata difesa, senza l'osservanza di schemi prestabiliti e rigidi, purchè siano fornite le indicazioni necessarie per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti addebitati (Cass. 29240 del 2017; nr. 13667/2018).

Ed invero la Corte di merito ha ritenuto che il fatto addebitato riguardasse la interruzione del servizio di vigilanza senza autorizzazione della centrale operativa ed ha ritenuto sufficienti ad integrare il requisito di specificità della contestazione la indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui tale fatto si era verificato.

Del pari correttamente ha evidenziato che la indicazione delle attività svolte dal lavoratore, per fini personali, durante la interruzione del servizio non fosse necessaria ad integrare la contestazione.

Per analoghe ragioni neppure sussiste la denunciata modificazione del fatto contestato all'atto di irrogazione della sanzione.

- quanto al secondo motivo, che investe il giudizio di sussistenza del fatto disciplinare e di proporzionalità del licenziamento, le censure mosse risultano inammissibili nella parte in cui tendono alla rivalutazione dei fatti ed infondate nel resto.

In particolare, è rimasto definitivamente accertato l'inadempimento da parte del BELTRAMI al proprio obbligo di chiedere la autorizzazione



della centrale operativa per attendere ad incombenze personali (nella specie il recarsi in banca) durante l'orario di servizio.

Tale accertamento resta insindacabile in questa sede di legittimità a mente dell'articolo 348 *ter* commi 4 e 5 cod.proc.civ., per il giudizio conforme espresso nei due gradi di merito.

Quanto al giudizio di proporzionalità, la Corte territoriale, contrariamente a quanto ha assunto il ricorrente, ha valutato in concreto la gravità del fatto sia sotto il profilo oggettivo che in ragione dei precedenti disciplinari, senza evocare le fattispecie tipiche di licenziamento previste dal contratto collettivo.

Tale giudizio involge accertamenti di fatto che restano parimenti insindacabili, ai sensi del già richiamato articolo 348 *ter* cod.proc.civ.

Le censure di violazione del contratto collettivo sono in parte infondate, in parte inammissibili .

Sono infondate nella parte in cui assumono essere vincolanti le previsioni delle fattispecie di licenziamento disciplinare contenute nel contratto collettivo, evidenziando, in particolare, che il codice disciplinare sanzionava con il licenziamento soltanto la più grave violazione consistente nell'«abbandono del posto di lavoro», non integrata nella fattispecie di causa.

La indicazione nel contratto collettivo delle fattispecie di licenziamento disciplinare ha, invero, valore meramente esemplificativo e non esaustivo in quanto la nozione di «giusta causa» è di fonte legale e non è derogabile dalla autonomia collettiva, con il solo limite che non può essere irrogato un licenziamento per giusta causa quando questo costituisca una sanzione più grave di quella conservativa prevista dal contratto collettivo in relazione ad una determinata infrazione (*ex plurimis*: Cassazione civile sez. lav., 24/10/2018, n.27004) .

La Corte territoriale si è adeguata a tale principio giacchè oltre ad aver valutato la proporzionalità del licenziamento si è fatta carico di evidenziare la inapplicabilità nella fattispecie di causa della previsione disciplinare della «esecuzione del servizio affidato con negligenza



grave», punita dal contratto collettivo con sanzione conservativa, in ragione dei precedenti disciplinari.

La censura di violazione delle norme disciplinari del CCNL è nel resto inammissibile per difetto di specificità, perché il ricorrente non ha trascritto le previsioni del codice disciplinare contenuto nel contratto collettivo né ha provveduto alla loro localizzazione nell'ambito degli atti di causa.

- il terzo motivo è inammissibile . Il ricorso censura genericamente il rigetto della impugnazione fondata sul carattere ritorsivo e discriminatorio del licenziamento, assumendo che la discriminazione e la ritorsione erano state provate per presunzioni, senza cogliere la *ratio decidendi* della sentenza, secondo cui non vi erano allegazioni specifiche atte a comprovare tali assunti: il ricorrente avrebbe dovuto indicare, trascrivendole o localizzandole, le allegazioni specifiche contenute nel ricorso introduttivo e nel reclamo ed idonee a fondare la domanda, onere del tutto inadempito;

che, pertanto, il ricorso deve essere respinto con ordinanza in camera di consiglio ex articolo 375 cod.proc.civ., in conformità alla proposta del relatore;

che le spese di causa, liquidate in dispositivo, seguono la soccombenza;

che, trattandosi di giudizio instaurato successivamente al 30 gennaio 2013 sussistono le condizioni per dare atto- ai sensi dell'art.1 co 17 L. 228/2012 (che ha aggiunto il comma 1 quater all'art. 13 DPR 115/2002) - della sussistenza dell'obbligo di versamento da parte del ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per la impugnazione integralmente rigettata .

PQM

La Corte rigetta il ricorso.

Condanna la parte ricorrente al pagamento delle spese, che liquida in € 200 per spese ed € 3.500 per compensi professionali, oltre spese generali al 15% ed accessori di legge.



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

Così deciso in Roma, nella adunanza camerale del 20.02.2019