

Civile Sent. Sez. L Num. 18513 Anno 2016

Presidente: BRONZINI GIUSEPPE

Relatore: BOGHETICH ELENA

Data pubblicazione: 21/09/2016

SENTENZA

sul ricorso 16286-2015 proposto da:

TANASSI ANTONIO C.F. TNSNTN71M12H501L, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA N. RICCIOTTI,11, presso lo studio dell'avvocato ALESSANDRO BOSCHI, che lo rappresenta e difende giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

2016

2424

AZIENDA MUNICIPALE AMBIENTE - AMA S.P.A. C.F. 05445891004, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA MARCELLO PRESTINARI 13, presso lo studio

dell'avvocato MASSIMO PALLINI, che la rappresenta e difende giusta delega in atti;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 3388/2015 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 21/04/2015, R.G. N. 4354/2014;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 14/06/2016 dal Consigliere Dott. ELENA BOGHETICH;

udito l'Avvocato ALESSANDRO BOSCHI;

udito l'Avvocato MASSIMO PALLINI;

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

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. Antonio Tanassi impugnava ex art. 1 comma 48 della L. n. 92 del 2012 il licenziamento irrogatogli – in data 8.1.2013 – dall' Azienda Municipale Ambiente s.p.a. Roma (AMA) per ragioni disciplinari, relative all'appartenenza ad una organizzazione criminale dedita al traffico di sostanze stupefacenti a livello internazionale, attività criminosa svolta anche in abiti da lavoro e durante l'orario di servizio, con particolare riguardo alla cessione od offerta in vendita di un quantitativo di cocaina al collega Marcello Ferri in data 25.6.2009.
2. L'ordinanza di rigetto veniva confermata dal Tribunale con la successiva sentenza e la Corte d'appello rigettava il reclamo proposto dal Tanassi. La Corte territoriale rilevava che tutti i vizi procedurali sollevati dal lavoratore dovevano ritenersi insussistenti e che i fatti contestati erano di tale gravità (tali da aver determinato un rinvio a giudizio in sede penale) che erano certamente idonei a giustificare il licenziamento in tronco.
3. Per la cassazione della sentenza Antonio Tanassi ha proposto ricorso, affidato a sei motivi. L'AMA ha resistito con controricorso, illustrato da memoria.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo di ricorso il ricorrente deduce violazione degli artt. 7 L. n. 300 del 1970, 68 del CCNL Federambiente, 139 c.p.c., 1175, 1366, 1375, 1377 c.c. (in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3, c.p.c.) avendo la Corte territoriale ritenuta idonea la comunicazione della contestazione disciplinare al lavoratore effettuata, in data 1.10.2012, presso il suo domicilio e non presso l'Istituto penitenziario ove era recluso.
2. Con il secondo motivo il ricorrente deduce violazione degli artt. 7 L. n. 300 del 1970 e 68 del CCNL Federambiente (in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3, c.p.c.), avendo la Corte territoriale erroneamente ritenuto provvisto di delega il rappresentante sindacale sentito a difesa del lavoratore, nonostante le prove documentali acquisite al processo dimostrassero l'assenza di incontri tra il suddetto rappresentante sindacale e il lavoratore stesso, il quale non aveva nemmeno rinnovato l'iscrizione al sindacato.
3. Con il terzo motivo il ricorrente deduce omesso esame circa un fatto decisivo e controverso tra le parti (in relazione all'art. 360, primo comma, n. 5, c.p.c.) non avendo, la Corte territoriale, ammesso la prova testimoniale relativa all'assenza di delega da parte del rappresentante sindacale sentito dall'AMA.
4. Con il quarto motivo il ricorrente deduce violazione degli artt. 7 L. n. 300 del 1970 e 68 del CCNL Federambiente (in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3, c.p.c.) avendo, la Corte romana, ritenuto tempestiva la contestazione disciplinare (dell'1.10.2012) per fatti risalenti al

giugno 2009, nonostante la notizia fosse stata pubblicata sui quotidiani già nell'aprile 2012 e, in ogni caso, nonostante il decorso del termine di due mesi dall'acquisizione della notizia da parte della Procura della Repubblica di Roma (9.8.2012).

5. Con il quinto motivo il ricorrente deduce violazione dell'art. 68, commi 8 e 9, del CCNL Federambiente (in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3, c.p.c.) non avendo, la Corte territoriale, applicato correttamente le disposizioni negoziali che prevedono l'irrogazione del provvedimento disciplinare entro trenta giorni dalla comunicazione dell'addebito disciplinare e, al massimo, nei casi particolarmente complessi, entro i successivi 60 giorni, non avendo – il lavoratore – reso le proprie giustificazioni entro il termine di 5 giorni dalla contestazione.

6. Con il sesto motivo il ricorrente deduce violazione dell'art. 68, comma 3, del CCNL Federambiente (in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3, c.p.c.) avendo ritenuto, la Corte territoriale, al fini della valutazione della gravità della condotta, il mero rinvio a giudizio in sede penale.

7. I primi cinque motivi, che possono essere trattati congiuntamente (attenendo tutti a vizi formali del licenziamento), presentano diversi profili di inammissibilità e, in ogni caso, non meritano accoglimento.

8. Preliminarmente, non può sottacersi che le svolte censure (nonostante proposte quali violazioni di disposizioni legali o contrattuali) si traducono in critiche ed obiezioni avverso la valutazione delle risultanze istruttorie quale operata dal giudice del merito nell'esercizio del potere di libero e prudente apprezzamento delle prove a lui demandato dall'art. 116 cod. proc. civ. e si risolvono altresì nella prospettazione del risultato interpretativo degli elementi probatori acquisiti, ritenuto dallo stesso ricorrente corretto ed aderente alle suddette risultanze, con involgimento, così, di un sindacato nel merito della causa non consentito in sede di 'legittimità' (cfr. in motivazione, ex plurimis, Cass. 21 ottobre 2014 n.22283).

Per consolidato orientamento di questa Corte, invero, tale sindacato è configurabile soltanto qualora dal ragionamento del giudice di merito, come risultante dalla sentenza impugnata, emerga la totale obliterazione di elementi che potrebbero condurre ad una diversa decisione, ovvero quando sia evincibile l'obiettiva carenza, nel complesso della medesima sentenza, del procedimento logico che lo ha indotto, sulla base degli elementi acquisiti, al suo convincimento, ma non già quando, invece, vi sia difformità rispetto alle attese ed alle deduzioni della parte ricorrente sul valore e sul significato dal primo attribuiti agli elementi delibati, risolvendosi, altrimenti, il motivo di ricorso in un'inammissibile istanza di revisione delle valutazioni e del convincimento di quest'ultimo tesa all'ottenimento di una nuova pronuncia sul fatto, certamente estranea alla natura ed ai fini del giudizio di cassazione (in termini, Cass. SS.UU. 25 ottobre 2013 n.24148, Cass. 4 aprile 2014 n.8008).

9. Inoltre, va rilevato che i motivi d'impugnazione ripropongono gli stessi motivi di gravame (dunque dell'impugnazione per motivi di merito della decisione di primo grado) e tanto già basta per ritenere inammissibili i mezzi d'impugnazione svolti per essere avulsi dal paradigma dei motivi tassativamente fissato dall'art. 360 c.p.c. Invero, secondo il condiviso orientamento di questa Corte, il motivo d'impugnazione è rappresentato dall'enunciazione, secondo lo schema normativo con cui il mezzo è regolato dal legislatore, della o delle ragioni per le quali, secondo chi esercita il diritto d'impugnazione, la decisione è erronea, con la conseguenza che (visto che per denunciare un errore bisogna identificarlo e, quindi, fornirne la rappresentazione) l'esercizio del diritto d'impugnazione di una decisione giudiziale può considerarsi avvenuto in modo idoneo soltanto qualora i motivi con i quali è esplicito si concretino in una critica della decisione impugnata e, quindi, nell'esplicita e specifica indicazione delle ragioni per cui essa è errata, le quali, per essere enunciate come tali, debbono concretamente considerare le ragioni che la sorreggono e da esse non possono prescindere, dovendosi, dunque, il motivo che non rispetti tale requisito considerarsi nullo per inidoneità al raggiungimento dello scopo; in riferimento al ricorso per Cassazione tale nullità, risolvendosi nella proposizione di un "non motivo", è espressamente sanzionata con l'inammissibilità al sensi dell'art. 366 c.p.c., n. 4 (cfr, ex plurimis, Cass., n. 17823/2011; Cass. n. 359/2005).

10. Con particolare riguardo al terzo motivo di ricorso opera la modifica che riguarda il vizio di motivazione per la pronuncia "doppia conforme".

L'art. 348 ter, comma 5, c.p.c. prescrive che la disposizione di cui al comma 4 - ossia l'esclusione del n. 5, dal catalogo dei vizi deducibili di cui all'art. 360, comma 1, - si applica, fuori dei casi di cui all'art. 348 bis, comma 2, lett. a), anche al ricorso per cassazione avverso la sentenza d'appello che conferma la decisione di primo grado. Ossia il vizio di motivazione non è deducibile in caso di impugnativa di pronuncia c.d. doppia conforme. Nel caso di specie, per l'appunto, la Corte ha confermato, in sede di reclamo, la statuizione del Tribunale (emessa in sede di opposizione), che aveva rinvenuto la legittimità del licenziamento (cfr. Cass. n. 23690/2015, 23021/2014).

In tale ultima ipotesi, pertanto, deve ritenersi del tutto inammissibile la denuncia di vizio di motivazione. La disposizione è applicabile anche al reclamo disciplinato dall'art. 1, commi da 58 a 60, della legge n. 92 del 2012, che ha natura sostanziale di appello, dalla quale consegue la applicabilità della disciplina generale dettata per le impugnazioni dal codice di rito, se non espressamente derogata (in tal senso, Cass. n. 23021/2014, Cass. n. 11868/2016).

Va, inoltre, rilevato che il controllo di logicità del giudizio di fatto è, nella presente fattispecie, consentito alla luce dell'art. 360 c.p.c., primo comma, n. 5 nella formulazione successiva alla novella introdotta con il D.L. n. 83 del 2012, conv. nella L. n. 134 del 2012, trattandosi di

sentenza depositata dopo il giorno 11 settembre 2012. Come precisato dalle Sezioni Unite (n. 8053/2014) è, in tal caso, denunciabile in cassazione solo l'anomalia motivazionale che si tramuta in violazione di legge costituzionalmente rilevante, in quanto attinente all'esistenza della motivazione in sé, purché il vizio risulti dal testo della sentenza impugnata, a prescindere dal confronto con le risultanze processuali. E tale anomalia si esaurisce nella "mancanza assoluta di motivi sotto l'aspetto materiale e grafico", nella "motivazione apparente", nel "contrasto irriducibile tra affermazioni inconciliabili" e nella "motivazione perplessa ed obiettivamente incomprensibile", esclusa qualunque rilevanza del semplice difetto di "sufficienza" della motivazione.

La Corte territoriale ha, con motivazione logicamente congrua, affrontato la questione relativa all'assistenza del lavoratore da parte del sindacalista della CGIL Fanelli e ciò rende inammissibile il motivo.

Sempre con riguardo al terzo motivo va, altresì, rilevato che la censura è prospettata con modalità non conformi al principio di specificità dei motivi di ricorso per cassazione, secondo cui parte ricorrente avrebbe dovuto, quantomeno, trascrivere nel ricorso il contenuto dei capitoli di prova testimoniale dedotti nel ricorso introduttivo del giudizio ed asseritamente concludenti e decisivi al fine di pervenire a soluzioni diverse da quelle raggiunte nell'impugnata sentenza (cfr. ex plurimis Cass. n. 6440/2007, ord. n. 17915/2010, n. 13677/2012, ord. n. 48/2014).

11. Con riguardo specifico al quarto motivo, oltre a ribadire i profili di inammissibilità già illustrati, va rilevato che la Corte territoriale si è correttamente conformata all'orientamento consolidato di questa Corte di legittimità secondo cui, in materia di licenziamento disciplinare, l'immediatezza della contestazione va intesa in senso relativo, dovendosi dare conto delle ragioni che possono cagionare il ritardo, quali il tempo necessario per l'accertamento dei fatti o la complessità della struttura organizzativa dell'impresa, fermo restando che la valutazione delle suddette circostanze è riservata al giudice del merito (cfr., da ultimo, Cass. n. 281/2016). Nella specie, la Corte d'Appello, con congrua e corretta motivazione, ha escluso la tardività della contestazione, e quindi, in ragione dei principi sopra richiamati, la lesione del diritto di difesa, a cui, nell'interesse del lavoratore, una tempestiva contestazione è finalizzata. La Corte territoriale ha precisato che "circa la deduzione della reclamante sul fatto che le notizie oggetto della successiva contestazione erano già state pubblicate sui quotidiani, e appena il caso di osservare che dà l'unico articolo di giornale ("Il Corriere della sera") non si fa alcun riferimento al nominativo della reclamante. Non appare, poi, di particolare rilievo, infine ai fini di una non immediatezza della contestazione disciplinare, il periodo, peraltro inferiore ai due mesi, intercorso tra la comunicazione della Procura e la lettera del 1.10.2012".

12. In ordine al quinto motivo di ricorso, pur ribadendo anche in tale caso i profili di inammissibilità già illustrati (con particolare riferimento alla riproposizione dei motivi di gravame), va rilevato che sussiste altresì una causa di improcedibilità in considerazione dell'onere, nel giudizio di cassazione, di depositare i contratti e gli accordi collettivi, onere che può dirsi soddisfatto solo con la produzione del testo integrale del contratto collettivo, adempimento rispondente alla funzione nomofilattica della Corte di cassazione e necessario per l'applicazione del canone ermeneutico previsto dall'art. 1363 cod. civ.; né, a tal fine, può considerarsi sufficiente il mero richiamo, in calce al ricorso, all'intero fascicolo di parte del giudizio di merito, ove manchi una puntuale indicazione del documento nell'elenco degli atti (cfr. su tale requisito imposto, a pena di improcedibilità del ricorso, dall'art. 369, comma 2, n. 4, cod. proc. civ., nella formulazione di cui al d.lgs. 2 febbraio 2006, n. 40, da ultimo, Cass. n. 4350/2015).

13. Il sesto motivo appare fondato.

La Corte di appello, dopo aver esaminato tutti i dedotti vizi formali del licenziamento, ha osservato che *"i fatti contestati, di gravità tale da determinare un rinvio a giudizio in sede penale, sono certamente idonei a giustificare il licenziamento in tronco della reclamante"*.

Come questa Corte ha più volte affermato, "la nozione di "giusta causa" di licenziamento ha la sua fonte direttamente nella legge (art. 2119 c.c., e L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 1) e quindi l'elencazione delle ipotesi di giusta causa contenuta nei contratti collettivi ha valenza esemplificativa e non già tassativa" (v. fra le altre Cass. 14-11-1997 n. 11314, Cass. 10-12-2002 n. 17562, Cass. 14-2-2005 n. 2906).

La valutazione, poi della *"gravità del comportamento del dipendente ai fini del giudizio sulla legittimità del licenziamento per giusta causa deve esser compiuta alla stregua della "ratio" dell'art. 2119 c.c., e cioè tenendo conto dell'incidenza del fatto sul particolare rapporto fiduciario che lega il datore di lavoro al lavoratore, delle esigenze poste dall'organizzazione produttiva e delle finalità delle regole di disciplina postulate da detta organizzazione. Lo stabilire se nel fatto commesso dal dipendente ricorrano o no gli estremi di una giusta causa di licenziamento ha pertanto carattere autonomo rispetto al giudizio che del medesimo fatto debba darsi a fini penali"* (v. fra le altre Cass. n. 12163/1997), e *"nell'accertamento della sussistenza di determinati fatti e della loro idoneità a costituire giusta causa di licenziamento, il giudice del lavoro può, e deve, liberamente valutare le prove raccolte, in modo del tutto svincolato dal parallelo processo penale"* (v. fra le altre Cass. 17-6-2002 n. 8716).

In tale quadro questa Corte ha altresì affermato che *"il principio di non colpevolezza fino alla condanna definitiva sancito dall'art. 27 Cost., comma 2, concerne le garanzie relative all'attuazione della pretesa punitiva dello Stato, e non può quindi applicarsi, in via analogica o*

estensiva, all'esercizio da parte del datore di lavoro della facoltà di recesso per giusta causa in ordine ad un comportamento del lavoratore che possa altresì integrare gli estremi del reato, se i fatti commessi siano di tale gravità da determinare una situazione di improseguibilità, anche provvisoria, del rapporto, senza necessità di attendere la sentenza definitiva di condanna; tuttavia, il giudice davanti al quale sia impugnato un licenziamento disciplinare intimato per giusta causa a seguito del rinvio a giudizio del lavoratore con l'imputazione di gravi reati potenzialmente incidenti sul rapporto fiduciario - ancorché non commessi nello svolgimento del rapporto - deve accertare l'effettiva sussistenza dei fatti riconducibili alla contestazione, idonei ad evidenziare, per i loro profili soggettivi ed oggettivi, l'adeguato fondamento di una sanzione disciplinare espulsiva, mentre non può ritenere integrata la giusta causa di licenziamento sulla base del solo fatto oggettivo del rinvio a giudizio del lavoratore e di una ritenuta incidenza di quest'ultimo sul rapporto fiduciario e sull'immagine dell'azienda" (v. Cass. n. 29825/2008, Cass. n. 13294/2003).

Orbene, nella fattispecie, la Corte d'Appello ha completamente omissa la disamina - sulla base delle circostanze di fatto accertate nel corso dell'istruttoria e con specifico riferimento alle stesse - della sussistenza dell'addebito contestato, della gravità della condotta tenuta e dell'intensità dell'elemento soggettivo, pervenendo alla conclusione di ravvisare nel comportamento contestato una irreversibile lesione del vincolo di fiducia che deve legare datore di lavoro e lavoratore dipendente sulla sola valutazione del dato processuale del rinvio a giudizio in sede penale. La Corte ha ritenuto di condividere l'opzione interpretativa operata dal giudice di primo grado (accennando, altresì, al provvedimento adottato dal giudice penale), ma non ha indicato quali elementi fattuali sono stati accertati e presi in esame al fine di giustificare il processo di sussunzione della fattispecie concreta in quella astratta. La laconicità della motivazione adottata, formulata in termini di mera adesione, non consente in alcun modo di ritenere che alla affermazione di condivisione del giudizio di primo grado il giudice di appello sia pervenuto attraverso l'esame e la valutazione di infondatezza dei motivi di gravame (Cass., 11 giugno 2014, n.13148; Cass., 16/12/2013, n. 28113; Cass., 11 maggio 2012, n. 7347; Cass., 12 agosto 2010, n. 18625; Cass., 11 giugno 2008, n. 15483; Cass., 2 febbraio 2006, n. 2268; Cass., 21 ottobre 2005, n. 20454). Il dovere di motivazione è imposto al giudice dall'art. 111, comma 6°, Cost., e trova altresì consacrazione nell'art. 6 CEDU che, nonostante non contenga un riferimento letterale alla motivazione dei provvedimenti giurisdizionali, è comunemente considerato come il fondamento normativo dell'obbligo della motivazione nell'ordinamento sovranazionale (principi ora ribaditi nell'art. 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea).

Essendo mancata la valutazione, da parte della Corte territoriale, degli elementi oggettivi e soggettivi emersi a supporto della legittimità del licenziamento, la sentenza impugnata va cassata con rinvio affinché il giudice di merito accerti la gravità dell'inadempimento imputato al

- dipendente ed esprima il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione all'illecito commesso. Il Giudice di rinvio, che si designa nella Corte d'Appello di Roma, in diversa composizione, provvederà attenendosi ai principi sopra richiamati, statuendo anche sulle spese di legittimità.

P.Q.M.

La Corte dichiara inammissibili i primi cinque motivi di ricorso, accoglie il sesto motivo, cassa la sentenza impugnata, e rinvia, anche per le spese del presente giudizio, alla Corte d'appello di Roma in diversa composizione.

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio del 14 giugno 2016.