

## Cass. civ., Sez. lavoro, Sent., (data ud. 02/02/2022) 21/04/2022, n. 12746

LAVORO SUBORDINATO (RAPPORTO DI) › Licenziamento

### Intestazione

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. RAIMONDI Guido - Presidente -

Dott. PATTI Adriano Piergiovanni - Consigliere -

Dott. GARRI Fabrizia - Consigliere -

Dott. CINQUE Guglielmo - rel. Consigliere -

Dott. AMENDOLA Fabrizio - Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

### SENTENZA

sul ricorso 35979-2019 proposto da:

A.P., domiciliato in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentato e difeso dagli avvocati ROBERTO COLANTONIO, MARIO ALDO COLANTONIO;

- ricorrente -

### contro

POSTE ITALIANE S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA DELLA CONCILIAZIONE N. 10, presso lo Studio TOFFOLETTO - DE LUCA TAMAJO e SOCI, rappresentata e difesa dall'avvocato RAFFAELE DE LUCA TAMAJO;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 5588/2019 della CORTE D'APPELLO di NAPOLI, depositata il 28/10/2019 R.G.N. 1677/2019;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 02/02/2022 dal Consigliere Dott. GUGLIELMO CINQUE;

il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. VISONA' STEFANO visto il D.L. 28 ottobre 2020, n. 137, art. 23, comma 8-bis, convertito con modificazioni nella L. 18 dicembre 2020, n. 176, ha depositato conclusioni scritte.

## Svolgimento del processo

1. In data 15 aprile 2016 Poste Italiane spa intimava a A.P., dipendente della società con mansioni di "operatore di sportello" livello C del CCNL di settore presso l'Ufficio di Boscoreale, licenziamento per

giusta causa per avere effettuato una serie di operazioni senza attivare il sistema "gestione code", per avere negoziato un assegno bancario nonostante le firme apposte sul titolo per la girata e per l'incasso fossero differenti dalla firma apposta sulla distinta di versamento e per avere effettuato 12 bonifici di indennità di disoccupazione con accredito in favore di S.L. che aveva dichiarato di non avere mai ricevuto i suddetti bonifici pervenuti dall'INPS e aveva disconosciuto le firme apposte a suo nome.

2. Il giudice di Torre Annunziata, adito nella fase sommaria, rigettava il ricorso proposto dal lavoratore con ordinanza che veniva, poi, confermata in sede di opposizione.

3. Con la sentenza n. 5588/2019 la Corte di appello di Napoli rigettava il reclamo presentato dall' A..

4. A fondamento della decisione i giudici di seconde cure hanno ritenuto sussistenti, all'esito delle risultanze processuali, le violazioni contestate, non considerando rilevante, ai fini disciplinari, la richiesta di archiviazione avanzata in sede penale relativamente agli episodi che avevano coinvolto il S. e reputando tempestiva la contestazione disciplinare; hanno, inoltre, precisato che la sanzione del licenziamento era proporzionata ai fatti contestati e che non era fondata la istanza subordinata intesa ad ottenere una sanzione conservativa atteso che, ai sensi dell'art. 53 CCNL, le reiterate condotte poste in violazione delle disposizioni aziendali non erano state poste in essere per una mera imperizia ma scientemente e costantemente.

5. Avverso la decisione di secondo grado ha proposto ricorso per cassazione A.P. affidato a quattro motivi cui ha resistito con controricorso Poste Italiane spa, che ha altresì depositato memoria.

6. Il PG ha concluso con requisitoria scritta chiedendo il rigetto del ricorso.

## Motivi della decisione

1. I motivi possono essere così sintetizzati.

2. Con il primo motivo il ricorrente denuncia: ai sensi dell'[art. 360](#) c.p.c., comma 1, n. 3, la violazione e falsa applicazione di norme di diritto, precisamente degli [artt. 1175](#), [1375](#), [2104](#), [2106](#), [2119](#), 2118 c.c., della [L. n. 604 del 1966](#), dell'[art. 3](#) c.c., della [L. n. 300 del 1970](#), [art. 7](#); ai sensi dell'[art. 360](#) c.p.c., comma 1, n. 3., la violazione e falsa applicazione di norme del CCNL, in particolare del CCNL 14 aprile 2011, artt. 53, 54, 55 e 56, art. 80, lett. e), per il personale non dirigente delle Poste Italiane spa, in ordine alla ritenuta sussistenza di una giusta causa di licenziamento in oggetto; l'insussistenza di una giusta causa di licenziamento per violazione e/o falsa applicazione dell'art. 54 CCNL, per la mancanza delle condizioni di sussumibilità della condotta attribuita al ricorrente nella previsione contrattuale così come contestata.

3. Si criticano, in sostanza, le conclusioni della Corte di merito laddove ha accertato la sussumibilità delle condotte accertate in capo al ricorrente nella previsione contrattuale di cui all'art. 54 c.c.n.l., punto 6, lett. c, di settore, trascurando di considerare che la previsione ivi contenuta di violazioni dolose di leggi e regolamenti è tale da richiedere l'apporto volontaristico della condotta del dipendente indirizzato ad avvantaggiare il cliente, apporto che nella specie, era assolutamente insussistente. Si deduce che i giudici di seconde cure non avevano accertato, quale effetto della condotta posta in essere, la realizzazione di un forte pregiudizio, e l'erronea qualificazione di detto pregiudizio in termini di potenzialità. Si soggiunge che "non può ritenersi la sussistenza di un forte pregiudizio in re ipsa per il solo fatto delle irregolarità commesse e/o della commessa violazione da parte del dipendente degli obblighi di servizio", argomentandosi che la Corte di merito nello scrutinio della sussumibilità delle condotte ascrivibili al ricorrente nell'ambito delle disposizioni pattizie richiamate, avrebbe dovuto procedere ad una valutazione di tale requisito di gravità.

4. Con il secondo motivo si censura: ai sensi dell'[art. 360](#) c.p.c., comma 1, n. 3, la violazione e falsa applicazione di norme di diritto e, precisamente, degli [artt. 1175](#), [1375](#), [2104](#), [2106](#), [2119](#), 2118 c.c., della [L. n. 604 del 1966](#), dell'[art. 3](#) c.c., dell'[art. 7](#) della [L. n. 300 del 1970](#); ai sensi dell'[art. 360](#) c.p.c., comma 1, n. 3., la violazione e falsa applicazione di norme del CCNL, in particolare degli artt. 53, 54, 55 e 56, 80

lett. e) del CCNL 14.4.2011 per il personale non dirigente delle Poste Italiane spa, in ordine alla ritenuta proporzionalità della sanzione espulsiva applicata con il licenziamento de quo; l'inesistenza di una giusta causa per violazione del principio della proporzionalità della sanzione.

5. Si critica l'impugnata pronuncia sotto il profilo della violazione del principio di proporzionalità dell'addebito, sul rilievo della necessità di elaborazione del relativo giudizio, non sulla base di una valutazione puramente astratta - così come verificatosi nello specifico - ma del vaglio di ogni aspetto concreto in cui si atteggia la fattispecie. Si rimarca che tale onere valutativo è rafforzato dalla circostanza che l'inosservanza di leggi regolamenti o doveri d'ufficio è sanzionata diversamente dal c.c.n.l. di settore, anche con sanzione conservativa, in relazione alla gravità della mancanza; ci si duole, tuttavia, che il giudice del gravame non abbia proceduto ad una analisi accurata degli elementi sintomatici propri della gravità dei fatti accertati.

6. Con il terzo motivo il ricorrente si duole: ai sensi dell'[art. 360](#) c.p.c., comma 1, n. 3, la violazione e falsa applicazione di norme di diritto e, precisamente, degli [artt. 1175, 1375, 2104, 2106, 2119](#), 2118 c.c., della [L. n. 604 del 1966](#), dell'[art. 3](#) c.c., della [L. n. 300 del 1970](#), [art. 7](#); ai sensi dell'[art. 360](#) c.p.c., comma 1, n. 3, la violazione e falsa applicazione di norme del CCNL, in particolare del CCNL 14 aprile 2011, [artt. 53, 54, 55 e 56](#), [art. 80](#), lett. e), per il personale non dirigente delle Poste Italiane spa, in ordine alla ritenuta tempestività della contestazione; l'insussistenza di una giusta causa di licenziamento in presenza di tale vizio procedimentale.

7. Obietta che la Corte di merito aveva erroneamente ritenuto tempestiva la contestazione disciplinare dell'aprile del 2016 per inadempimenti posti in essere asseritamente tra il 2008 ed il 2012, nonostante "la pregressa conoscibilità degli stessi" tramite un "routinario" controllo della sua attività.

8. Con il quarto motivo la ricorrente lamenta: ai sensi dell'[art. 360](#) c.p.c., comma 1, n. 3., la violazione e falsa applicazione di norme di diritto e, precisamente, degli [artt. 1175, 1375, 2104, 2106, 2119](#), 2118 c.c., della [L. n. 604 del 1966](#), dell'[art. 3](#) c.c., della [L. n. 300 del 1970](#), [art. 7](#); ai sensi dell'[art. 360](#) c.p.c., comma 1, n. 3, la violazione e falsa applicazione di norme del CCNL, in particolare del CCNL 14 aprile 2011, [artt. 53, 54, 55 e 56](#), e [art. 80](#), lett. e), per il personale non dirigente delle Poste Italiane spa in ordine alla ritenuta sussumibilità della condotta addebitata all'istante nella previsione contrattuale e normativa indicata in rubrica; l'inesistenza di una giusta causa per violazione e/o falsa applicazione della normativa codicistica e contrattuale invocata. Si deduce che la Corte territoriale aveva ommesso di valutare la sussumibilità delle condotte accertate in capo ad esso dipendente nella previsione contrattuale di cui al citato [art. 54](#), lett. c), così ritenendo erroneamente legittimo per giusta causa il licenziamento irrogato ed erroneamente qualificando le condotte ascritte come fatti che non consentivano la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro.

9. Il primo, il secondo ed il quarto motivo, da scrutinare congiuntamente perchè interferenti, sono infondati.

10. Deve osservarsi in via di premessa che, secondo l'orientamento privo di contrasti espresso in sede di legittimità, la giusta causa di licenziamento integra una clausola generale o norma elastica, 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 incongruenze. Pertanto, l'operazione valutativa compiuta dal giudice di merito nell'applicare norme elastiche come quelle relativa alla sussistenza della giusta causa di licenziamento non sfugge alla verifica in sede di legittimità, poichè l'operatività in concreto di norme di tale tipo deve rispettare criteri e principi desumibili dall'ordinamento (cfr., ex plurimis, [Cass. 13/8/2008 n. 21575](#), [Cass. 2/3/2011 n. 5095](#), [Cass. 26/4/2012 n. 6498](#), [Cass. 26/3/2018 n. 7426](#)).

11. Correlato a tale principio è quello secondo cui la valutazione in ordine alla legittimità del licenziamento disciplinare deve essere in ogni caso elaborata attraverso un accertamento in concreto da parte del giudice del merito della reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente, nonché del rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione, anche quando si riscontri l'astratta corrispondenza del comportamento del lavoratore alla fattispecie tipizzata contrattualmente, occorrendo sempre che la condotta sanzionata sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento in concreto del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo. L'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi ha valenza meramente esemplificativa e non esclude, perciò, la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, alla sola condizione che tale grave inadempimento o tale grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile faccia venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore (cfr., ex plurimis, [Cass. 6/8/2020 n. 16784](#), [Cass. 12/2/2016 n. 2830](#) [Cass. 4/3/2013 n. 5280](#),).

12. Peraltro è stato, altresì, osservato che la facoltà di sindacare l'esistenza della giusta causa da parte dell'organo giudicante, pur in presenza di previsione ad hoc dei contratti collettivi, presuppone l'esistenza di una norma a sua volta "elastica", ciò che non si verifica allorchè un determinato comportamento del lavoratore, invocato dal datore di lavoro come giusta causa di licenziamento, sia contemplato dal contratto collettivo come integrante una specifica infrazione disciplinare cui corrisponda una sanzione conservativa (cfr., ex plurimis, [Cass. 17/9/2010 n. 19786](#), [Cass. 17/6/2011 n. 13353](#), [Cass. 10/07/2020 n. 14811](#)).

13. Tale ultima ipotesi non è tuttavia riscontrabile, nel caso di specie, come precisato dalla Corte territoriale (cfr. ultima pagina gravata sentenza) in relazione all'art. 54, comma 4, richiamato dal ricorrente nel contesto della censura, che contempla l'applicazione di sanzione di tipo conservativo, in ipotesi di comportamenti che si traducano nella inosservanza di leggi, regolamenti od obblighi di servizio deliberatamente commessi. Si tratta del rinvio della norma pattizia, ad un concetto ampio ed elastico di condotta, nel quale la fattispecie scrutinata non è stata ritenuta sussumibile, essendosi imposta l'evidenza, in atti, della obiettiva gravità della condotta realizzata dal dipendente.

14. E' stato, invero, acclarato che l' A. aveva consapevolmente posto in essere una nutrita serie di gravi violazioni regolamentari, con operazioni di cassa realizzate in alcuni casi, anche in assenza del legittimo titolare del conto, in violazione dei principi di correttezza e buona fede che governano l'esecuzione del contratto e degli obblighi di diligenza e di fedeltà cui è tenuto il lavoratore, con conseguente lesione in modo irrimediabile dell'elemento fiduciario.

15. Deve, quindi, conclusivamente rimarcarsi come nello specifico la Corte di merito si sia attenuta ai su enunciati principi giurisprudenziali, procedendo ad una ricognizione approfondita delle acquisizioni probatorie; qualificando in termini di gravità la condotta del lavoratore il quale aveva arrecato un vulnus alle obbligazioni che scandivano la prestazione lavorativa; operando una corretta sussunzione dei fatti nell'ambito della categoria dell'inadempimento grave, rubricato all'[art. 2119 c.c.](#), ed in tale prospettiva, validamente richiamandosi anche alla "scala valoriale" enunciata dalla contrattazione collettiva di settore (vedi [Cass. 19/8/2020 n. 17321](#)) che al ricordato art. 54 c.c.n.l. 2011, comma 6 lett. c), contempla la sanzione del licenziamento senza preavviso per le ipotesi di violazione dolose di leggi o regolamenti o dei doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla società o a terzi.

16. Quanto alla definizione dell'elemento soggettivo sotteso alla menzionata clausola pattizia, deve rimarcarsi come gli approdi ai quali è pervenuto il Collegio del merito (che ha sottolineato che la gravità dei fatti commessi unitamente alla esperienza lavorativa, al servizio presso Poste Italiane da ben 28 anni, inducevano a ritenere che il dipendente non poteva avere commesso i comportamenti per

mera imperizia ma in piena coscienza) siano conformi a diritto perchè coerenti con i principi affermati da questa Corte, alla stregua dei quali ai fini della valutazione della sussistenza della giusta causa di licenziamento, l'art. 54 c.c.n.l., comma 6, lett. c), in data 11 luglio 2007 per i dipendenti delle Poste Italiane, richiede solamente il dolo generico e la mera potenzialità dannosa della condotta contestata (vedi [Cass. 4/12/2017 n. 28962](#)), il dolo richiesto rimandando a una nozione più generale, coincidente con la rappresentazione e volizione del fatto costituente l'addebito disciplinare, nel senso che l'evento sia preveduto e voluto quale conseguenza della propria azione, e non con una nozione restrittiva di dolo, in sostanza coincidente con quella di dolo intenzionale, intendendosi per tale il legame psicologico che raggiunge l'intensità massima, nel senso che la rappresentazione del verificarsi del fatto costituente l'addebito disciplinare, costituisce lo scopo finalistico in vista dei quali il soggetto si determina alla condotta (cfr. [Cass. 30/11/2015 n. 24367](#)).

17. In relazione, poi, alla questione sul "pregiudizio" deve osservarsi, in punto di diritto, che è stato affermato, proprio con riferimento all'art. 54 c.c.n.l. Poste, che la nozione di pregiudizio alla società o a terzi, ossia eventualmente agli utenti del servizio postale, non comprende soltanto il danno patrimoniale ma anche l'imminente pericolo per l'interesse dei soggetti coinvolti (cfr. [Cass. 5/8/2015, n. 16464](#)).

18. Orbene, nel caso in esame, in primo luogo va precisato che la problematica della connotazione come "forte" del pregiudizio, potenziale o effettivo, arrecato alla società o a terzi, non risulta essere stato oggetto di specifica censura, nei termini in cui è stata oggi prospettata, in sede di reclamo e, in ogni caso, concerne un apprezzamento di fatto (sulla intensità del pregiudizio arrecato) diretto ad una rivalutazione del fatto non compatibili con la nuova formulazione dell' [art. 360 c.p.](#), n. 5, e, quindi, non sindacabile in sede di legittimità. In secondo luogo, deve rilevarsi che la questione non assume il carattere della decisività perchè la Corte territoriale ha ritenuto comunque sussistente la giusta causa di licenziamento per violazione degli obblighi di diligenza e di fedeltà cui è tenuto il lavoratore: ciò escluderebbe ogni rilevanza al contenuto della previsione contrattuale-collettiva esaminata, dai giudici di seconde cure, unicamente per escludere la sussumibilità in altre fattispecie che prevedevano la punibilità dei comportamenti addebitati con sanzioni conservative. In terzo ed ultimo luogo, può comunque convenirsi sul fatto che, implicitamente, la Corte territoriale ha preso in considerazione la sussistenza del requisito del "forte pregiudizio", desumendolo dagli elementi oggettivi e soggettivi delle plurime e reiterate violazioni regolamentari e disciplinari che avevano compromesso quel particolare affidamento, da parte della società, riposto in ordine alla corretta esecuzione del servizio del dipendente relativo alla gestione dei rapporti finanziari, e che avevano determinato un danno per gli utenti titolari di prestazioni assistenziali i cui importi erano stati riscossi da ignoti attraverso il versamento su carta prepagata senza un dovuto controllo delle firme apposte per l'incasso.

19. Il terzo motivo è parimenti infondato.

20. Come affermato dalla giurisprudenza consolidata da questa Corte, in materia di licenziamento disciplinare, l'immediatezza della contestazione integra elemento costitutivo del diritto di recesso del datore di lavoro in quanto, per la funzione di garanzia che assolve, l'interesse del datore di lavoro all'acquisizione di ulteriori elementi a conforto della colpevolezza del lavoratore non può pregiudicare il diritto di quest'ultimo ad una pronta ed effettiva difesa, sicchè, ove la contestazione sia tardiva, resta precluso l'esercizio del potere e la sanzione irrogata è invalida (cfr. tra le altre [Cass. n. 19115 del 2013](#)).

21. Il principio dell'immediatezza della contestazione mira, da un lato, ad assicurare al lavoratore incolpato il diritto di difesa nella sua effettività, così da consentirgli il pronto allestimento del materiale difensivo per potere contrastare più efficacemente il contenuto degli addebiti e, dall'altro, nel caso di ritardo della contestazione, a tutelare il legittimo affidamento del prestatore -in relazione al carattere facoltativo dell'esercizio del potere disciplinare, nella cui esplicazione il datore di lavoro deve comportarsi in conformità ai canoni della buona fede - sulla mancanza di connotazioni disciplinari

del fatto incriminabile (cfr. [Cass. n. 13167 del 2009](#)).

22. Come più volte ha avuto occasione di affermare questa Corte, il criterio dell'immediatezza va inteso in senso relativo, poichè si deve tenere conto delle ragioni che possono far ritardare la contestazione, tra cui il tempo necessario per l'espletamento delle indagini dirette all'accertamento dei fatti, la complessità dell'organizzazione aziendale, e la valutazione in proposito compiuta dal giudice di merito è insindacabile in sede di legittimità se sorretta da motivazione adeguata priva di vizi logici (cfr. tra le altre [Cass. 12.1.2016 n. 281](#)).

23. Nel caso in esame, la Corte territoriale ha sottolineato che il tempo intercorso tra la commissione del fatto e la contestazione era ragionevole in considerazione della complessità degli accertamenti (indagini attivate in data 25.5.2015 a seguito di una segnalazione anonima e conclusesi in data 8.2.2016) svolti in considerazione dell'ingente numero delle operazioni e dei soggetti coinvolti nonchè in relazione alla tempistica per effettuare le varie segnalazioni.

24. Nè può dirsi che la società avrebbe potuto conoscere dei comportamenti addebitati attraverso i controlli "routinari", trattandosi di condotte che, apparentemente corrette sotto il profilo formale, necessitavano di particolari riscontri per la verifica della loro illegittimità.

25. La Corte ha sottolineato, altresì, per completezza che l'iter cronologico non risultava avere determinato alcuna lesione del diritto di difesa dell'incolpato.

26. La suddetta valutazione, corretta giuridicamente e insindacabile in questa sede in punto di fatto, rende la censura immeritevole di pregio.

27. Alla stregua di quanto esposto il ricorso deve essere rigettato.

28. Al rigetto segue la condanna del ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità che si liquidano come da dispositivo.

29. Ai sensi del [D.P.R. n. 115 del 2002](#), [art. 13](#), comma 1-quater, nel testo risultante dalla [L. 24 dicembre 2012, n. 228](#), deve provvedersi, ricorrendone i presupposti processuali, sempre come da dispositivo.

### **P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento, in favore del controricorrente, delle spese del presente giudizio di legittimità che liquida in Euro 4.000,00 per compensi, oltre alle spese forfettarie nella misura del 15 per cento, agli esborsi liquidati in Euro 200,00 ed agli accessori di legge. Ai sensi del [D.P.R. n. 115 del 2002](#), [art. 13](#), comma 1-quater, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, a norma dello stesso art. 13, comma 1-bis, se dovuto.

### **Conclusione**

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio, il 2 febbraio 2022.

Depositato in Cancelleria il 21 aprile 2022