

Illegittimo il licenziamento del dipendente che critica il capo su Whatsapp (Cass Civ., sez. IV, sent. 11 aprile 2022, n. 11665)

In tema di licenziamento del dipendente per giusta causa, la Corte di Cassazione ha stabilito che l'aver espresso, in una conversazione extralavorativa privata, giudizi e valutazioni, seppure di contenuto discutibile, sul proprio datore di lavoro non ha rilievo disciplinare, non integrando una condotta in se' idonea a violare i doveri di correttezza e buona fede nello svolgimento del rapporto, ove, come nel caso in esame, sia stato escluso in fatto che tali dichiarazioni fossero anche solo ipoteticamente finalizzate a una ulteriore diffusione. Pertanto, resta irrilevante lo strumento di diffusione utilizzato (nel caso di specie trattasi del servizio di messaggistica istantanea Whatsapp).

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 Patrizia - rel. Consigliere -
Dott. CINQUE Guglielmo - Consigliere -
Dott. AMENDOLA Fabrizio - Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 1169-2020 proposto da:

R.G., elettivamente domiciliato in ROMA, PIAZZA DON G.

MINZONI, 9, presso lo studio dell'avvocato SAMANTHA LUPONIO, che lo rappresenta e difende;

- ricorrente principale -

contro

ITALPOL GROUP S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, domiciliata in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentata e difesa dall'avvocato MARCO QUAGLIARO;

- controricorrente e ricorrente incidentale -

ITALPOL GROUP S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, domiciliata in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentata e difesa dall'avvocato MARCO QUAGLIARO;
contro

R.G.;

- ricorrente principale - controricorrente incidentale -
avverso la sentenza n. 171/2019 della CORTE D'APPELLO di TRIESTE depositata il 25/10/2019 R.G.N. 139/2019;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 02/02/2022 dal Consigliere Dott. FABRIZIA GARRI;
il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. MUCCI ROBERTO visto il **D.L. 28 ottobre 2020, n. 137, art. 23**, comma 8-bis, con modificazioni nella **L. 18 dicembre 2020, n. 176**, ha depositato conclusioni scritte.

FATTI DI CAUSA

R., dipendente di Italtel Group s.p.a. dal 2003, e dal 2010 nel ruolo di comandante delle guardie giurate, ha proposto ricorso al Tribunale di Udine al fine di far dichiarare l'illegittimità del licenziamento per giusta causa intimatogli il (OMISSIS), a seguito di contestazione disciplinare relativa a tre episodi: l'aver, in una conversazione via chat con una collega, criticato e denigrato i responsabili dell'impresa; non aver denunciato l'aggressione con lesioni subita da una guardia giurata durante il servizio; l'aver omesso per cinque mesi di segnalare alla Questura di Udine i turni di servizio del personale, come imposto da precise direttive.

2. Il Tribunale di Udine, in funzione di giudice del lavoro, con ordinanza del 26.11.18, ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento per difetto di giusta causa e, risolto il rapporto di lavoro, ha condannato la società Italtel Group s.p.a. al pagamento di una indennità risarcitoria pari a venti mensilità, ai sensi della L. 30 maggio 1970, art. 18, comma 5, come modificato dalla L. 28 giugno 2012 n. 92.

3. Con sentenza n. 111 dell'8.7.2019, giudicando in sede di opposizione, lo stesso Tribunale ha annullato il licenziamento per difetto di giusta causa e condannato la società a reintegrare il R. nel posto di lavoro ed a corrispondergli un'indennità risarcitoria, ai sensi della L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 4, e ss. mm..

4 La Corte d'appello di Trieste, investita del reclamo da parte della datrice di lavoro, lo ha parzialmente accolto ed ha dichiarato risolto il rapporto di lavoro condannando la società al pagamento dell'indennità risarcitoria, ai sensi del citato art. 18, comma 5, che ha quantificato in venti mensilità della retribuzione mensile oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo.

5. La Corte territoriale ha ritenuto che: la prima contestazione, relativa alla conversazione con una collega, non avesse alcun rilievo disciplinare. La seconda contestazione, che aveva ad oggetto l'omessa segnalazione dell'aggressione subita da una guardia giurata mentre era in servizio su un autobus di linea, riguardava un episodio che "era stato di minima rilevanza". La terza contestazione, infine, concerneva l'incontrovertita omessa comunicazione alla Questura di Udine dei turni di servizio del personale per cinque mesi, dal maggio all'ottobre 2017, rispetto alla quale tuttavia

l'autorità di pubblica sicurezza nulla aveva rilevato né contestato sicché il fatto era rimasto confinato tra le vicende irrilevanti per l'impresa.

6. Accertata pertanto l'irrilevanza disciplinare della prima contestazione e il "minimo rilievo" disciplinare delle altre due, i giudici di appello, in esito all'esame delle previsioni del contratto collettivo applicato nel caso concreto - il c.c.n.l. per i dipendenti degli istituti di vigilanza privata - ed in particolare dell'art. 101, hanno evidenziato che con tale disposizione, come disposto dalla lett. A), è comminata la sanzione conservativa del rimprovero scritto per quelle condotte caratterizzate da lievi irregolarità nell'adempimento. In base al disposto della stessa norma collettiva, lett. B), è invece irrogata la multa per i casi di ritardo nell'inizio del lavoro ovvero per l'esecuzione del lavoro senza la necessaria diligenza. Alla lett. C), si punisce con la sospensione chi esegua il lavoro con negligenza grave ovvero ometta parzialmente di eseguire il servizio.

7. I giudici del reclamo hanno quindi ritenuto che quelle descritte dalla norma collettiva fossero "ipotesi formulate in modo assai generico ed indefinito" nelle quali non era possibile sussumere l'omessa denuncia di un fatto di servizio e l'omessa trasmissione di documenti all'Autorità locale di Polizia.

8. Conseguentemente, richiamata la giurisprudenza di legittimità che ha interpretato la L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 4, e ss.mm., in maniera rigorosa, sul presupposto del carattere residuale della tutela reintegratoria nel sistema delle tutele disegnato dalle modifiche apportate dalla L. n. 92 del 2012, e la necessità che il fatto contestato ed accertato sia espressamente contemplato da una previsione di fonte negoziale vincolante per il datore...che tipizzi la condotta del lavoratore come punibile con sanzione conservativa, ha escluso di poter reintegrare il lavoratore ed ha applicato la tutela indennitaria prevista dal ricordato art. 18, comma 5.

9. Avverso tale sentenza R.G. ha proposto ricorso per cassazione articolando due motivi, ulteriormente illustrati con memoria ai sensi dell'art. 380 bis.1 c.p.c.. La Itapol Group s.p.a. ha resistito con controricorso ed ha proposto contestuale ricorso incidentale affidato ad un unico motivo. La Vedetta 2 Mondialpol s.p.a. è rimasta intimata.

10. Con ordinanza interlocutoria n. 14777 del 27/05/2021 la sesta sezione civile della Cassazione ha ritenuto che non sussistessero i presupposti per la decisione in sede camerale ed ha trasmesso gli atti per la fissazione del ricorso in pubblica udienza.

11. Il procuratore generale, in vista della decisione della controversia ed ai sensi del D.L. n. 137 del 2020, art. 23 comma 8-bis, convertito con modificazioni dalla L. n. 176 del 2020, ha concluso per l'accoglimento del ricorso principale del R. e l'inammissibilità del ricorso incidentale della società. La Itapol Group s.p.a. ha depositato memoria illustrativa ai sensi dell'art. 378 c.p.c..

RAGIONI DELLA DECISIONE

12. Col primo motivo del ricorso principale è dedotta, in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, la violazione e falsa applicazione della normativa contrattuale applicata al rapporto di lavoro e, specificatamente, del c.c.n.l. per i dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari, art. 101. La violazione delle regole ermeneutiche di interpretazione letterale e sistematica dei contratti collettivi, ai sensi dell'art. 1362 c.c., la cui corretta applicazione non avrebbe potuto condurre al risultato interpretativo raggiunto. Il vizio di motivazione, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5.

12.1. Sostiene il ricorrente che i contenuti concreti di un comportamento negligente del lavoratore non possono essere oggetto di una previsione ex ante e che la norma contrattuale non può che delineare fattispecie astratte, mentre i fatti addebitati al (Ndr: testo originale non comprensibile), tramite la contestazione scritta, devono essere concreti e specifici, come imposto dallo Statuto dei Lavoratori, art. 7, ai fini dell'esercizio del diritto di difesa.

12.2. Aggiunge poi, richiamando anche brani della motivazione adottata dal Tribunale, che la graduazione di gravità delle condotte di negligenza nell'adempimento, prevista dal contratto collettivo, si risolve sempre e comunque tutta all'interno delle possibili sanzioni conservative e che, nella specie, la stessa parte datoriale ha considerato i fatti contestati al dipendente quali espressione di una "negligenza", sia pure "gravissima", fattispecie che rientra perciò nel c.c.n.l., art. 101, ed è punita con una misura conservativa.

13. Col secondo motivo del ricorso principale è denunciata, in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, la violazione e falsa applicazione della L. n. 300 del 1970, art. 18, commi 4 e 5, come modificato dalla L. n. 92 del 2012, per avere la Corte d'appello erroneamente applicato la tutela indennitaria, senza considerare che il fatto contestato integrava una delle fattispecie punite con sanzione conservativa.

13.1. In sostanza il ricorrente denuncia che la Corte territoriale avrebbe applicato il citato art. 18, comma 5, ad una fattispecie in cui il fatto contestato era contemplato dalla fonte negoziale, vincolante per il datore di lavoro, come suscettibile di essere punita solo con sanzione conservativa.

14. Col ricorso incidentale la Italtel Group ha censurato la sentenza, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, per violazione e falsa applicazione degli artt. 1175,1375,2086,2094,2104,2105,2119 c.c.; degli artt. 2 e 21 Cost.; della L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 1, e della L. 30 maggio 1970, n. 300, art. 18, oltre che del c.c.n.l. per i dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari, art. 101.

14.1. La società sostiene che erroneamente la Corte di merito ha ritenuto priva di rilievo disciplinare la condotta oggetto della prima lettera di contestazione, senza tenere conto dei fattori esterni relativi alla coscienza generale e ai principi generali dell'ordinamento e della gravità delle espressioni scambiate nelle conversazioni da valutare in relazione, alla portata oggettiva delle stesse, all'elemento intenzionale e al ruolo apicale del dipendente.

14.2. Deduce inoltre che, parimenti, sarebbe stata errata la valutazione, operata dai giudici di appello, di minimo rilievo delle mancanze oggetto della seconda lettera di contestazione, considerate atomisticamente e senza tener conto, invece, che l'omessa denuncia di reato integra la violazione di norma imperativa (ai sensi del D.M. Interno 1 dicembre 2010, n. 269, allegato D, depositato in atti), e che l'obbligo di invio dei turni settimanali era prescritto dal regolamento di servizio approvato dal Questore, art. 4, parimenti allegato, emesso in base al T.U.L.P.S. Deduce che tale ultima emissione era idonea ad esporre la società a rilievi da parte dell'autorità competente.

14.3. Sostiene ancora che il giudice del reclamo avrebbe errato nel ritenere che solo le condotte dolose erano punite dal c.c.n.l. con la sanzione espulsiva ed a titolo esemplificativo evidenzia che tali non sarebbero né la recidiva nell'addormentarsi in servizio né l'ubriacarsi in servizio. Ad avviso della società la Corte di merito non avrebbe tenuto conto né dell'elemento volontaristico né di quello temporale con i quali le condotte denunciate si erano espresse e ritiene che, invece, se valutati erano

tali da giustificare il venire meno del necessario vincolo fiduciario in ragione della delicatezza dei compiti svolti e del ruolo apicale rivestito.

15. Tanto premesso ritiene il Collegio che debba essere esaminato con precedenza il ricorso incidentale della società datrice di lavoro, ricorso che investe, sotto diversi profili, la ritenuta insussistenza di una giusta causa di licenziamento.

15.1. Al riguardo si osserva che la censura, con la quale è investita la valutazione data dalla Corte di appello ai fatti oggetto della prima e della seconda contestazione dalle quali era stato raggiunto il signor R., più che denunciare un vizio di sussunzione della fattispecie in concreto accertata nella nozione di giusta causa delineata dall'art. 2119 c.c. si risolve - in disparte la rubrica che denuncia varie violazioni di legge e del contratto collettivo - nella pretesa di una diversa ricostruzione dei fatti accertati dalla Corte di merito.

15.2. Con riguardo alla prima contestazione di addebito, datata 3 ottobre 2007, la società deduce che nell'escludere l'antigiuridicità dei fatti addebitati e sostanzialmente incontestati nella loro materialità - che avevano ad oggetto affermazioni e giudizi gravemente lesivi nei confronti del Presidente e degli amministratori delegati della società e la rivelazione di notizie aziendali riservate e di dati sensibili relativi ad una collega ed erano contenuti in una conversazione intercorsa su WhatsApp rinvenuta in un computer aziendale - la Corte del reclamo non avrebbe tenuto conto del fatto che la condotta, per il contenuto delle dichiarazioni e per la natura del soggetto cui le stesse erano destinate (l'ex collega con la quale aveva intrattenuto una relazione dalla quale era nato un figlio e con la quale aveva in corso una controversia per l'affidamento) violava standards etici e comunque rivelava una violazione dei doveri di fedeltà, riservatezza e continenza che devono improntare la condotta del lavoratore.

15.3. Osserva in proposito il Collegio che invece la Corte territoriale ha tenuto ben presente le caratteristiche della condotta contestata al R. ed ha sottolineato, con apprezzamento di merito non censurabile, che tali dichiarazioni dovevano essere valutate specificatamente nel contesto in cui erano state pronunciate, vale a dire nell'ambito di una conversazione extralavorativa e del tutto privata senza alcun contatto diretto con altri colleghi di lavoro, con la conseguenza che anche sotto il profilo soggettivo le stesse erano circoscritte ad un ambito totalmente estraneo all'ambiente d, (avaro. Si tratta, all'evidenza, di una valutazione espressa all'esito di un accertamento del fatto che non è più censurabile in questa sede.

15.4. Ne' si può sostenere che, per il mezzo con il quale erano state veicolate (una conversazione privata su WhatsApp, applicazione che consente lo scambio di messaggi e chiamate telefoniche) la condotta era in sé potenzialmente lesiva. Premesso che non integra una condotta in sé idonea a violare i doveri di correttezza e buona fede nello svolgimento del rapporto l'aver espresso in una conversazione privata e fra privati, giudizi e valutazioni, seppure di contenuto discutibile, ove, come nel caso in esame, sia stato escluso in fatto che tali dichiarazioni fossero anche solo ipoteticamente finalizzate ad una ulteriore diffusione, resta irrilevante lo strumento di comunicazione utilizzato. Ne' è pertinente il precedente di questa Corte, richiamato dalla società ricorrente, che aveva ad oggetto una condotta (trasposizione di dati aziendali su una pen drive personale, poi accidentalmente smarrita) che in sé racchiudeva una potenzialità lesiva ed era sintomatica della volontà di appropriarsi di dati ai quali si aveva accesso in ragione delle mansioni svolte (Cass. 24.102017 n. 25147).

15.5. Quanto al mancato inoltro alla Questura della relazione di una guardia giurata rimasta vittima di aggressione durante il servizio ed al mancato inoltro, ancora una volta alla Questura, dei turni di servizio - fatti oggetto della seconda contestazione del (OMISSIS) che ad avviso della società costituirebbero un grave inadempimento ai doveri assegnati espressione di una gravissima negligenza tenuto conto dei possibili riflessi di tale condotta per l'azienda - va rilevato che, ancora una volta, il giudice del reclamo, pur non negando in sé l'astratta importanza dell'inadempimento, ha tuttavia verificato in concreto, con accertamento di fatto che non può qui essere posto in discussione, che si era trattato di due episodi di minima rilevanza oggettiva rispetto ai quali nessun rilievo di tipo formale era stato mai avanzato nei confronti della società.

15.6. E' ben vero che una condotta per assurgere a grave inadempimento non deve necessariamente essere foriera di un danno effettivo per la società, ben potendo la potenzialità lesiva della condotta valere di per sé a connotare la gravità della negligenza. Tuttavia, l'accertamento in fatto da parte del giudice di merito della minima consistenza degli episodi contestati, oggettivamente rimasti privi di sviluppi ulteriori, attiene alla verifica della condotta nella sua materialità, rispetto alla quale solo dopo viene effettuata la valutazione di gravità, e non è suscettibile di essere censurata in cassazione se non sotto il profilo di un vizio di motivazione, nella specie neppure specificatamente allegato. Se l'operazione valutativa compiuta dal giudice di merito nell'applicare clausole generali come quelle della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo non sfugge ad una verifica in sede di giudizio di legittimità, sotto il profilo della correttezza del metodo seguito e del rispetto dei criteri e principi desumibili dall'ordinamento generale, 3 cominciare dai principi costituzionali, e dalla disciplina particolare, anche collettiva, in cui la concreta fattispecie si colloca, tuttavia l'applicazione in concreto del più specifico canone integrativo, così ricostruito, rientra nella valutazione di fatto devoluta al giudice di merito e non è censurabile in sede di legittimità se non per vizio di motivazione (cfr. Cass. 28/05/2019 n. 14504) e nei limiti di una valutazione di ragionevolezza del giudizio di sussunzione del fatto concreto, siccome accertato, nella norma generale, ed in virtù di una specifica denuncia di non coerenza del predetto giudizio rispetto agli standard, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale ma non può risolversi nella contrapposizione di una ricostruzione e valutazione dei fatti diversa rispetto a quella posta a base della decisione impugnata (cfr. Cass. 20/05/2019 n. 13534).

15.7. In conclusione, per le ragioni esposte, il ricorso incidentale deve essere rigettato.

16. Venendo all'esame delle censure formulate con il ricorso principale va rilevato che esse pongono in primo luogo il problema di chiarire quali siano i criteri per individuare la tutela concretamente applicabile al licenziamento sulla base del testo della L. 30 maggio 1970, n. 300, art. 18, come novellato dalla L. 28 giugno 2012 n. 92.

16.1. Come è noto, infatti, per effetto delle modifiche apportate con la c.d. legge Fornero sono stati introdotti diversi livelli di tutela applicabile.

16.2. Una tutela reintegratoria c.d. forte che prevede la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno da commisurare all'ultima retribuzione globale di fatto maturata percepita per il periodo trascorso dal licenziamento all'effettiva reintegrazione, dedotto quanto altrimenti percepito nel medesimo periodo per lo svolgimento di altre attività lavorative ed in misura comunque non inferiore a cinque mensilità, a cui si deve aggiungere, per il medesimo periodo, il versamento dei contributi previdenziali e

assistenziali. Questa consegue alla declaratoria di nullità del licenziamento che si accerti essere discriminatorio, ai sensi della L. 11 maggio 1990, n. 108, art. 3, intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, art. 35 (codice delle pari opportunità tra uomo e donna) o in violazione dei divieti di licenziamento previsti dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, art. 54, commi 1, 6, 7 e 9, e ss. mm. (T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge, determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 c.c., o, da ultimo, inefficace perché intimato in forma orale. Si tratta di tutela applicabile indipendentemente dal motivo formalmente addotto, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, ed anche nei confronti del personale che rivesta la qualifica di dirigente.

16.3. L'art. art. 18, comma 4, prevede poi una tutela reintegratoria che è stata definita "debole". Questa si caratterizza per il fatto che all'ordine di reintegrazione si accompagna la condanna del datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria, sempre parametrata all'ultima retribuzione globale di fatto, che copre il periodo dal licenziamento alla effettiva reintegrazione, dal cui importo deve essere dedotto quanto altrimenti percepito dal lavoratore nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative e quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione, e che in ogni caso non potrà superare le dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Anche in questo caso il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale, tenendosi conto nel calcolo delle somme da versare a tale titolo degli importi accreditati in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. Tale tutela si applica quando il giudice accerti l'insussistenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro perché non sussiste il fatto contestato ovvero perché tale fatto "rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili".

16.4. Alla medesima disposizione di legge, comma 5, poi, è previsto che nelle altre ipotesi in cui si accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro sin dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto tenendo conto dell'anzianità del lavoratore, del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti. Si tratta della tutela indennitaria c.d. forte poiché a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro prevede una indennità risarcitoria più consistente nel suo ammontare rispetto a quella prevista dalla medesima norma, comma 6, che in relazione a violazioni procedurali, L. 15 luglio 1966, n. 604, ex art. 7, e ss. mm., ed all'accertamento dell'inefficacia del licenziamento, carente di motivazione in violazione stessa L., art. 2 comma 2, prevede una forchetta entro la quale procedere alla determinazione dell'indennità risarcitoria più ridotta (da sei a dodici mensilità).

16.5 Resta fermo che, ove si accerti comunque l'ingiustificatezza del recesso, si deve fare applicazione, a seconda del caso concreto ravvisato, della tutela dettata dallo stesso art. 18, commi 4 e 5, a seconda del caso concretamente verificatosi.

16.6. La reintegra accompagnata dalla liquidazione di una indennità risarcitoria trova ugualmente applicazione, ai sensi dell'art. 18, comma 7, nel caso di un licenziamento intimato per un motivo oggettivo che si accerti essere consistito nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore ed altresì nel caso in cui si ravvisi una violazione dell'art. 2110 c.c., comma 2. Con tale disposizione si è demandato alla legge, ai contratti collettivi, agli usi o all'equità di stabilire i termini di tolleranza oltre i quali in caso di infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, è consentito all'imprenditore di recedere dal rapporto di lavoro.

16.7. Qualora poi si accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (art. 18, comma 7, secondo alinea), ugualmente deve essere disposta la reintegrazione nel posto di lavoro va liquidata l'indennità risarcitoria ai sensi dell'art. 18, comma 4. Successivamente all'intervento della Corte Costituzionale, con la sentenza n. 59 del 2021, che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 7, secondo periodo, come modificato dalla L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 42, lett. b), che attribuiva al giudice una mera facoltà di disporre la reintegrazione nel posto di lavoro, infatti, questi quando accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, "applica altresì" la disciplina di cui al citato art. 18, comma 4.

16.8. Negli altri casi in cui si accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo, poi, si applica la tutela prevista dall'art. 18, comma 5, risoluzione del rapporto di lavoro e indennità risarcitoria nella misura fissata tra dodici e ventiquattro mensilità della retribuzione globale di fatto percepita, a meno che nel corso del giudizio non emerga la natura discriminatoria o disciplinare del licenziamento intimato al lavoratore. In tal caso troveranno applicazione le specifiche tutele, sempre che il lavoratore ne abbia formulato richiesta.

17. Nel procedere all'esame di questa articolata disciplina questa Corte, a partire dalla sentenza 09/05/2019 n. 12365, ha affermato che nell'ambito del licenziamento disciplinare ove la condotta addebitata al lavoratore abbia un pari disvalore disciplinare rispetto a quelle punite dal c.c.n.l. con sanzione conservativa, il giudice, sebbene gli sia precluso applicare la tutela reintegratoria alle ipotesi non tipizzate dalla contrattazione collettiva - giacché, nel regime introdotto dalla L. n. 92 del 2012, tale tutela costituisce l'eccezione alla regola rappresentata dalla tutela indennitaria, presupponendola L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 4, l'abuso consapevole del potere disciplinare, che implica una conoscenza preventiva, da parte del datore di lavoro, della illegittimità del provvedimento espulsivo, derivante o dalla insussistenza del fatto contestato o dalla chiara riconducibilità della condotta tra le fattispecie ritenute dalle parti sociali inidonee a giustificare l'espulsione del lavoratore - se ritiene che tale condotta non costituisca comunque giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento, utilizzando la graduazione delle infrazioni disciplinari articolate dalle parti collettive come parametro integrativo delle clausole generali di fonte legale, ai sensi del D.Lgs. n. 183 del 2010, art. 30, comma 3, potrà dichiarare illegittimo il recesso e, risolto il rapporto di lavoro, applicare la tutela indennitaria prevista dalla L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 5. In sostanza "solo ove il fatto contestato ed accertato sia espressamente contemplato da una previsione di fonte negoziale vincolante per il datore...che tipizzi la condotta del lavoratore come punibile con sanzione conservativa, il licenziamento sarà non solo illegittimo ma anche meritevole della tutela reintegratoria prevista dalla (L. n. 300 del 1970), art. 18, comma 4, novellato...".

17.1 Più specificatamente si è posto l'accento sulla "chiara ratio nel nuovo regime in cui la tutela reintegratoria presuppone l'abuso consapevole del potere disciplinare, che implica una sicura e chiaramente intellegibile conoscenza preventiva da parte del datore di lavoro della illegittimità del provvedimento espulsivo derivante o dalla insussistenza del fatto contestato oppure dalla chiara riconducibilità del comportamento contestato nell'ambito della previsione della norma collettiva fra le fattispecie ritenute dalle parti sociali inidonee a giustificare l'espulsione del lavoratore" e si è evidenziato che "l'apertura all'analogia o a un'interpretazione che allargasse la portata della norma collettiva oltre i limiti sopra delineati (...) produrrebbe effetti esattamente contrari a quelli chiaramente espressi dal legislatore in termini di esigenza di prevedibilità delle conseguenze circa i comportamenti tenuti dalle parti del rapporto".

17.2. Quanto ai limiti di una interpretazione estensiva della norma collettiva si è rammentato (richiamando Cass. 13/04/2017 n. 9560) che questa è possibile "solo ove risulti l'inadeguatezza per difetto dell'espressione letterale adottata dalle parti rispetto alla loro volontà" che si traduca in un contenuto carente rispetto all'intenzione. Ipotesi non contemplate nell'esemplificazione contenuta nella disposizione contrattuale possono esservi ricomprese tenendo conto delle conseguenze normali volute dalle parti stesse con l'elencazione esemplificativa dei casi menzionati. Si è richiamato quindi l'interprete ad una "particolare severità" dovendosi interpretare una norma che prevede una eccezione (la reintegrazione) alla regola generale (la tutela indennitaria). Da tale ricostruzione consegue secondo la giurisprudenza ricordata che per mezzo di una interpretazione non si può ampliare il catalogo delle condotte che potrebbero essere sanzionate con misure conservative poiché in tal modo si ridurrebbe la portata della norma che costituisce la regola.

17.3 Alla decisione su richiamata sono seguite successive sentenze conformi (cfr. Cass. 20/05/2019 n. 13533, 19/07/2019 n. 19578 e 05/12/2019n. 31839) che hanno ribadito l'eccezionalità dell'accesso alla tutela reale regolata dallo Statuto dei lavoratori, art. 18, comma 4, come modificato dalla L. n. 92 del 2012, sottolineando che essa presuppone una valutazione di proporzionalità della sanzione conservativa al fatto in addebito tipizzata dalla contrattazione collettiva e che si può procedere ad un'interpretazione estensiva delle clausole contrattuali soltanto ove esse appaiano inadeguate per difetto dell'espressione letterale rispetto alla volontà delle parti, tradottasi in un contenuto carente rispetto all'intenzione, e non già nel caso in cui il risultato sia quello di ridurre la portata della norma costituente la regola con l'introduzione di nuove eccezioni. Pertanto, sulla base di tale ricostruzione, il licenziamento illegittimo sarà meritevole della tutela reintegratoria accanto a quella indennitaria solo ove il fatto contestato e accertato sia espressamente contemplato da una previsione di fonte negoziale vincolante per il datore di lavoro, che tipizzi la condotta del lavoratore come punibile con sanzione conservativa.

17.4. In sostanza si è ribadito che l'accesso alla tutela reale è, per effetto delle modifiche apportate alla L. n. 92 del 2012, art. 18, subordinato ad una valutazione di proporzionalità fra sanzione conservativa e fatto in addebito tipizzata dalla contrattazione collettiva e che in tutti i casi in cui il c.c.n.l. rimetta al giudice la valutazione dell'esistenza di un simile rapporto di proporzione al lavoratore spetti la sola tutela indennitaria di cui allo Statuto, art. 18, comma 5, e si è escluso che in tale disciplina sia ravvisabile una disparità di trattamento, connessa alla tipizzazione o meno operata dalle parti collettive delle condotte di rilievo disciplinare, evidenziandosi che si tratterebbe piuttosto

dell'espressione di una libera scelta del legislatore, fondata sulla valorizzazione dell'autonomia collettiva in materia (cfr. Cass. n. 13533 del 2019; n. 19578 del 2019; n. 31839 del 2019).

18. Tanto premesso ritiene il Collegio che sia necessaria una chiarificazione dell'orientamento che si è venuto fin qui consolidando attraverso la precisazione di alcune delle affermazioni contenute nelle sentenze che vi hanno dato origine.

18.1. Come si è più sopra rammentato (v. punti da 16.1 a 16.8) è con le modifiche apportate allo Statuto dei lavoratori art. 18, dalla L. n. 92 del 2012, che si è introdotto un regime articolato di tutele da applicare al licenziamento di cui pur sempre sia stata accertata l'illegittimità non essendo più sufficiente una verifica della gravità o meno dell'inadempimento in relazione al concreto rapporto e a tutte le circostanze del caso (c.d. multifattorialità): un inadempimento notevole o addirittura così grave da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto.

18.2. Con la L. n. 92 del 2012, infatti, il criterio della necessaria importanza dell'inadempimento opera solo ai fini della valutazione di legittimità o meno del licenziamento, ma non rispetto alla tutela applicabile al lavoratore. Quando l'inadempimento addebitato al dipendente risulti privo della gravità necessaria a giustificare la sanzione espulsiva sono previste forme di tutela diverse a seconda che la non gravità dell'inadempimento sia stata o meno tradotta in fattispecie disciplinari tipizzate, punite con misure conservative. E' stata introdotta una graduazione in base alla quale la reintegrazione è consentita per le ipotesi in cui l'illegittimità del recesso e', per così dire, maggiormente evidente e dunque, in via generale, laddove il fatto addebitato non sussista ovvero nel caso in cui quel fatto sia punito dalla disciplina collettiva applicabile con una sanzione conservativa. Laddove invece, in esito alla valutazione in concreto della fattispecie accertata, il giudice ravvisi una sproporzione tra la condotta non tipizzata e la sanzione irrogata, risolto il rapporto di lavoro, dovrà applicare la tutela indennitaria dettata dal citato art. 18, comma 5, rientrandosi in quegli "altri casi" che ai sensi dell'art. 18, comma 5, sono ristorabili con la c.d. tutela indennitaria forte. In sintesi, al giudice è chiesto di procedere ad un giudizio più completo ed articolato rispetto al passato. Gli è richiesto infatti con una sorta di valutazione bifasica di accertare la sussistenza o meno della giusta causa o del giustificato motivo di recesso e, "nel caso in cui lo escluda, anche il grado di divergenza della condotta datoriale dal modello legale e contrattuale legittimante" (cfr. Cass. 25/07/2017 n. 13178 in motivazione e 14/12/2018 n. 32500).

18.3. E' stato rilevato che il citato art. 18, comma 4, nell'assimilare, quanto alle conseguenze, il caso in cui la condotta rientri tra quelle punibili con una sanzione conservativa all'insussistenza del fatto contestato si pone in continuità, per il peculiare aspetto della tutela da accordare, con l'indirizzo consolidato secondo cui in via generale il datore di lavoro non può irrogare un licenziamento disciplinare quando questo costituisca una sanzione più grave di quella prevista dal c.c.n.l. in relazione ad una determinata infrazione (cfr. Cass. 14/12/2018 n. 32500 ed ivi le richiamate Cass. n. 6165 del 2016 e n. 19053 del 2005). Ed infatti condotte che pur astrattamente ed eventualmente sarebbero suscettibili di integrare una giusta causa o un giustificato motivo soggettivo di recesso ai sensi di legge non possono rientrare nel relativo novero se l'autonomia collettiva le ha espressamente escluse, prevedendo per esse sanzioni meramente conservative (cfr. Cass. 9223 del 2015, n. 13353 del 2011, n. 1173 del 1996, n. 19053 del 1995). D'altronde le norme sul concetto di giusta causa o giustificato motivo soggettivo e sulla proporzionalità della sanzione sono pur sempre derogabili in melius ed il potere del giudice di valutare la legittimità del licenziamento disciplinare, quanto alla

proporzionalità della sanzione, anche attraverso le previsioni contenute nei contratti collettivi, trova un fondamento normativo nella L. n. 183 del 2010, che all'art. 30 comma 3, ha previsto che: "nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, titolo VIII, e successive modificazioni".

18.4. In questo procedimento bifasico, poiché al giudice è demandato di interpretare la norma collettiva non solo per stabilire se si possa ritenere sussistente o meno una giusta causa o un giustificato motivo di recesso ma anche per individuare la tutela in concreto applicabile, laddove la fattispecie punita con una sanzione conservativa sia delineata dalla norma collettiva attraverso una clausola generale - graduando la condotta con riguardo ad una sua particolare gravità ed utilizzando nella descrizione della fattispecie espressioni che necessitano di essere riempite di contenuto - rientra nel compito del giudice riempire di contenuto la clausola utilizzando standard conformi ai valori dell'ordinamento ed esistenti nella realtà sociale in modo tale da poterne definire i contorni di maggiore o minore gravità.

18.5. In sostanza al giudice è demandato di interpretare la fonte negoziale e verificare la sussumibilità del fatto contestato nella previsione collettiva anche attraverso una valutazione di maggiore o minore gravità della condotta. Tale operazione non si esaurisce in una generica valutazione di proporzionalità della stessa rispetto alla sanzione irrogata, dal che deriverebbe l'applicazione dello Statuto, art. 18, comma 5, ma realizza una vera e propria sussunzione dei fatti contestati al dipendente nell'una o nell'altra fattispecie contemplata dalla disciplina collettiva. Ed infatti la tutela reintegratoria attenuata dettata dallo Statuto dei lavoratori, art. 18, comma 4, riformulato è applicabile in presenza di una valutazione di non proporzionalità attraverso il parametro della riconducibilità della condotta accertata ad una ipotesi punita con sanzione conservativa dalla contrattazione collettiva (cfr. Cass. n. 32500 del 2018 cit.). L'interpretazione della norma collettiva formulata attraverso una clausola generale o elastica non può prescindere evidentemente da un giudizio che afferisce alla ricostruzione della portata precettiva di una norma. L'attività di sussunzione della condotta contestata al lavoratore nella previsione contrattuale espressa attraverso clausole generali o elastiche non trasmoda nel giudizio di proporzionalità della sanzione aspetto al fatto contestato, ma si arresta alla interpretazione ed applicazione della norma contrattuale, rimanendo nei limiti di attuazione del principio di proporzionalità come già eseguito dalle parti sociali attraverso la previsione del contratto collettivo. Non si tratta di una autonoma valutazione di proporzionalità della sanzione rispetto al fatto, ma di una interpretazione del contratto collettivo e della sua applicazione alla fattispecie concreta. In definitiva, ed in via esemplificativa, ciò che si deve accertare è se una determinata condotta sia o meno riconducibile alla nozione di negligenza lieve indicata nella norma collettiva come sanzionabile con una misura conservativa e non decidere se per la condotta di negligenza lieve sia proporzionata la sanzione conservativa o quella espulsiva.

18.6. E' frequente che le condotte disciplinarmente rilevanti previste dai contratti collettivi non siano definite in maniera rigida e secondo una rigorosa applicazione del principio di tassatività, ma abbiano in prevalenza carattere indeterminato, in relazione alla indeterminatezza degli obblighi

contrattuali di diligenza e fedeltà del dipendente, alla cui violazione è connesso l'esercizio del potere disciplinare. La tecnica dell'individuazione di fattispecie generali poi specificate in via esemplificativa attraverso l'individuazione di casi esplicativi, o ancora la catalogazione di una serie di condotte tipizzate accompagnata da una previsione più generale e di chiusura, non preclude al giudice di svolgere quell'attività di interpretazione integrativa del precetto normativo sempre al fine di individuare quale sia la tutela in concreto applicabile. L'utilizzazione nei contratti collettivi di norme elastiche o di previsioni di chiusura è connessa all'impossibilità pratica di tipizzare tutte le condotte di rilievo disciplinare oltre che all'indeterminatezza degli obblighi che fanno capo al lavoratore.

18.7. Per le sanzioni conservative la giurisprudenza è costante nell'affermare che le disposizioni contrattuali che colleghino ad un determinato comportamento una misura conservativa hanno carattere vincolante, in quanto condizione di maggior favore fatta espressamente salva dal legislatore ai sensi della L. n. 604 del 1966, art. 12, con limite al potere di recesso datoriale che non potrà licenziare il lavoratore che abbia posto in essere una condotta che le parti sociali hanno voluto punibile con una misura conservativa (cfr. Cass. n. 07/05/2020 n. 8621 e nello stesso senso anche 10/07/2020 n. 14811 e già Cass. 07/05/2015 n. 9223 e 17/06/2011 n. 13353). Tuttavia, come si è ricordato, la tipizzazione delle condotte punite con misure conservative da parte delle parti sociali non è un dato assoluto ed omogeneo. Vi sono contratti che contengono solo clausole generali. Più spesso, di seguito, sono tipizzate condotte differenti. Come condivisibilmente osservato nell'ordinanza interlocutoria, allora, quella della classificazione e catalogazione delle condotte è evenienza legata a fattori non prevedibili tanto che il dato oggettivo e razionalizzante che emerge è quello della previsione di clausole di chiusura generali che ovviano all'impossibilità o comunque estrema difficoltà di procedere ad una catalogazione dettagliata ed esaustiva. In tale prospettiva la tipizzazione operata dalla disciplina collettiva non può essere di per sé decisiva e utilizzabile come elemento dirimente per tracciare i contorni ed i limiti delle diverse tutele da applicare qualora si accerti l'illegittimità del recesso. Nel caso in cui nel contratto collettivo siano presenti formule generali, norme elastiche, norme di chiusura, la mancata tipizzazione di alcune condotte tra quelle suscettibili di essere punite con una sanzione conservativa non è di per sé significativa della volontà delle parti sociali di escluderle da quelle meritevoli di una sanzione più lieve rispetto al licenziamento.

18.8. Ove si valorizzasse esclusivamente la tipizzazione delle fattispecie a scapito dell'utilizzo delle clausole generali o elastiche - evidentemente laddove la norma collettiva si articoli attraverso una previsione generale di apertura o di chiusura esemplificandone il contenuto in fattispecie specificatamente individuate - si finirebbe per andare in contrasto con la stessa volontà delle parti sociali che nell'aprire o chiudere la norma collettiva con una disposizione di contenuto generale hanno comunque inteso demandare all'interprete la sussunzione della condotta accertata nella nozione generale indicata dalla disposizione collettiva. Si escluderebbe quella parificazione, demandata al prudente apprezzamento del giudice che vi provvede utilizzando giudizi di valore condivisi, "standards" conformi ai valori dell'ordinamento e che trovino conferma nella realtà sociale.

18.9. D'altro canto dalla lettura dell'art. 18, comma 4, che dispone che "Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti

dal datore di lavoro,... perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili", non si evince che la valutazione di proporzionalità della sanzione conservativa rispetto al fatto oggetto di addebito disciplinare debba essere necessariamente espressa a mezzo di una rigida tipizzazione della condotta che può essere punita con una sanzione conservativa. L'utilizzazione di espressioni quali "fatto" che rientra tra le "condotte" punibili con una sanzione conservativa ed il rinvio alle "previsioni" dei contratti collettivi e dei codici disciplinari autorizza a ritenere che l'operazione interpretativa che qui si sollecita è del tutto compatibile con il tenore testuale della norma. Non si evince infatti alcun ragionevole richiamo ad una tipizzazione specifica e rigida delle singole fattispecie sicché laddove la disposizione collettiva contenga, accanto a fattispecie tipiche, clausole generali o elastiche di apertura o di chiusura è il giudice che dovrà riempirle di contenuto.

18.10. La proposta interpretazione dell'art. 18, commi 4 e 5, non si pone in contrasto con l'esigenza di porre il datore di lavoro nella condizione di avere una chiara e preventiva rappresentazione dell'illegittimità del provvedimento espulsivo che si accinge ad irrogare, così prefigurandosi la sanzione applicabile, ma costituisce piuttosto un equilibrato bilanciamento dei contrapposti interessi delle parti.

18.11. Va ricordato che recentemente la Corte Costituzionale - nel ribadire che la reintegrazione non rappresenta "l'unico possibile paradigma attuativo" dei principi costituzionali di cui agli artt. 4 e 35 Cost., e che anzi, in un assetto integrato di tutele, ben può il legislatore, nell'esercizio della sua discrezionalità, delimitare l'ambito applicativo della reintegrazione e prevedere un meccanismo di tutela anche solo risarcitorio-monetario (Corte Cost. n. 59 del 2021, punto 8; n. 194 del 2018, punto 9.2.; n. 303 del 2011) - ha tuttavia precisato che "nell'apprestare le garanzie necessarie a tutelare la persona del lavoratore, il legislatore...e' vincolato al rispetto dei principi di eguaglianza e di ragionevolezza" (Corte Cost. n. 59 del 2021 cit., punto 8.) sottolineando (cfr. punto 10.1 della sentenza citata) in particolare, seppur con riguardo al comma 7 dell'art. 18, le "notevoli implicazioni" connesse alla "alternativa fra una più incisiva tutela reintegratoria o una meramente indennitaria" e l'irragionevolezza derivante dalla scelta di riconnettere a "fattori contingenti" impropri o privi di attinenza con il disvalore del licenziamento il discrimine tra le due forme di tutela applicabile.

18.12. In tale prospettiva - tenuto conto tra l'altro del fatto che tendenzialmente la tipizzazione di alcune condotte non è concepita dalle parti sociali in vista e in funzione della distinzione che l'art. 18 pone, ai commi 4 e 5, tra le due forme di tutela e che la tipizzazione non è realizzata secondo un criterio idoneo a dare ragione del fatto per cui solo alcuni illeciti disciplinari, e non altri, meritino la tutela reintegratoria - da un canto non vi sarebbe alcun nesso eziologico e valoriale tra la tipizzata previsione di una specifica condotta e la funzione di discrimine che le viene attribuita. Dall'altro eventuali approssimazioni e lacune della disciplina contrattuale collettiva ricadrebbero, irragionevolmente, esclusivamente sui lavoratori.

18.13. Come ancora una volta rammentato dalla Corte Costituzionale (cfr. Corte Cost. n. 150 del 2020) "in un prudente bilanciamento tra gli interessi costituzionalmente rilevanti, l'esigenza di uniformità di trattamento e di prevedibilità dei costi di un atto, che l'ordinamento qualifica pur sempre come illecito, non può sacrificare in maniera sproporzionata l'apprezzamento delle particolarità del caso concreto, peraltro accompagnato da vincoli e garanzie dirette ad assicurarne la trasparenza e il fondamento razionale".

18.14. Ne consegue che, nel contesto di un equilibrato componimento dei diversi interessi in gioco e della specialità dell'apparato di tutele previsto dal diritto del lavoro, il discrimine tra la tutela reintegratoria e indennitaria collocato nella tipizzazione degli illeciti ad opera dei contratti collettivi o dei codici disciplinari non può escludere la possibilità di interpretazione ed applicazione giudiziale delle clausole generali o elastiche finendo per comprimere lo spazio di una interpretazione estensiva al di là della volontà dello stesso legislatore del 2012 che ha indicato, quale presupposto per l'applicazione dell'art. 18, comma 4, la circostanza che il fatto rientri "tra le condotte punibili con una sanzione conservativa" ma non ha privato il giudice di tutti gli strumenti che la legge gli accorda per procedere alla sussunzione del fatto in concreto accertato nella fattispecie astratta prevista dalla norma collettiva che ben può presentare elementi costitutivi che necessitano di essere inverati attraverso la concretizzazione del valore enucleato dalla norma elastica. Si tratta del compito proprio del giudice che non gli è sottratto da una esigenza di certezza e di previa conoscenza da parte del datore di lavoro delle conseguenze di un uso non corretto del potere disciplinare.

18.15. Così come il giudice chiamato a sussumere il fatto concreto nella fattispecie astratta delineata dalla norma collettiva o dal codice disciplinare la riempie di contenuto attribuendo un significato socialmente condiviso all'espressione elastica che caratterizza la norma (si pensi alla nozione di lieve piuttosto che grave negligenza) allo stesso modo e sulla base degli stessi condivisi parametri tale operazione può essere effettuata dal datore di lavoro all'atto di irrogare la sanzione.

18.16. Se la finalità dello Statuto dei lavoratori, art. 18, comma 4, è quella di valorizzare l'autonomia collettiva e imporre la tutela reintegratoria nel caso di licenziamento per comportamenti che il c.c.n.l. punisce con una sanzione conservativa, allora questa funzione è svolta in misura del tutto analoga sia dai fatti specificatamente tipizzati, sia da quelli espressi in clausole generali o norme elastiche. Una distinzione delle tutele tra le due ipotesi, reintegra nel primo caso e tutela indennitaria nel secondo, si risolverebbe in una ingiustificata disparità di trattamento e finirebbe per essere illogica ed in contrasto col fine stesso propostosi dal legislatore, fine che una interpretazione troppo rigida della disposizione finirebbe per contraddire.

19. In conclusione si deve affermare che "in tema di licenziamento disciplinare, al fine di selezionare la tutela applicabile tra quelle previste dalla L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 18, commi 4 e 5, come novellata dalla L. n. 92 del 28 giugno 2012, è consentita al giudice la sussunzione della condotta addebitata al lavoratore ed in concreto accertata giudizialmente nella previsione contrattuale che punisca l'illecito con sanzione conservativa anche laddove tale previsione sia espressa attraverso clausole generali o elastiche. Tale operazione di interpretazione e sussunzione non trasmoda nel giudizio di proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato restando nei limiti dell'attuazione del principio di proporzionalità come già eseguito dalle parti sociali attraverso la previsione del contratto collettivo."

20. Dall'applicazione di tali principi alla controversia in esame consegue l'accoglimento del ricorso proposto dal signor R. e la cassazione della sentenza impugnata.

20.1. La Corte di appello nel ritenere che "difficile risulta il ricondurre il caso in oggetto (di omessa denuncia di un fatto di servizio e di omessa trasmissione di alcuni documenti all'autorità locale di polizia) a dette ipotesi formulate in modo assai generico" si è sottratta al doveroso compito di verificare se le condotte contestate al lavoratore potessero o meno configurare quella lieve irregolarità nell'adempimento, l'esecuzione del lavoro senza la necessaria diligenza, una sua

esecuzione con negligenza grave o, ancora, una omissione parziale di esecuzione della prestazione che l'art. 101 c.c.n.l., punisce con sanzioni conservative via via più gravi dal rimprovero scritto fino alla sospensione e, se del caso, applicare la tutela prevista dallo statuto, art. 18, comma 4.

21. Ne consegue che rigettato il ricorso incidentale ed accolto il ricorso principale la sentenza cassata deve essere rinviata alla Corte di appello di Trieste in diversa composizione che provvederà anche sulle spese del giudizio di legittimità. Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1-quater, va poi dato atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte del solo ricorrente incidentale dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma del citato D.P.R., art. 13, comma 1 bis, se dovuto.

P.Q.M.

La Corte riconvocatasi nella medesima composizione in data 30 marzo 2022 così decide:
rigetta il ricorso incidentale.

Accoglie il ricorso principale.

Cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia alla Corte di appello di Trieste, in diversa composizione, che provvederà anche sulle spese del giudizio di legittimità.

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 incidentale dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma del citato D.P.R., art. 13, comma 1 bis, se dovuto.

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio, il 30 marzo 2022.

Depositato in Cancelleria il 11 aprile 2022.