

Licenziamento: la gravità dei fatti contestati e la loro reiterazione integrano l'ipotesi di giusta causa

(Cassazione Civile, ord. 15 ottobre 2024, n. 26735)

Le reiterate e non occasionali condotte volgari ed offensive del lavoratore nei confronti delle colleghe giustificano il licenziamento disciplinare anche nell'ipotesi in cui non si ritenesse sussumibile la condotta nella fattispecie del contratto collettivo, integrando la gravità della vicenda la giusta causa legale.

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

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. DORONZO Adriana - Presidente

Dott. RIVERSO Roberto - Rel. Consigliere

Dott. PONTERIO Carla - Consigliere

Dott. CINQUE Guglielmo - Consigliere

Dott. AMENDOLA Fabrizio - Consigliere

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 7519 - 2022 proposto da:

A.A., domiciliato in R PIAZZA (Omissis) presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentato e difeso dall'avvocato RENZO CRISTIANI;

- ricorrente -

contro

AIREST RETAIL Srl, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in R, VIA (Omissis), presso lo studio degli avvocati RAFFAELE DE LUCA TAMAJO, FRANCO ANGELO MARIA TOFFOLETTO, che la rappresentano e difendono unitamente all'avvocato ANDREA BORTOLUZZI;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 12/2022 della CORTE D'APPELLO di VENEZIA, depositata il 17/01/2022 R.G.N. 841/2020;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 11/09/2024 dal Consigliere Dott. ROBERTO RIVERSO.

Svolgimento del processo

La Corte d'appello di Venezia, con la sentenza in atti, in accoglimento del reclamo proposto da AIREST RETAIL Srl ed in integrale riforma della sentenza impugnata resa dal tribunale di Treviso, ha rigettato la domanda proposta da A.A. per l'accertare l'illegittimità del licenziamento irrogatogli dalla medesima appellante ed ha condannato il lavoratore alla restituzione delle somme percepite ed al pagamento delle spese processuali dei due gradi.

A fondamento della sentenza la Corte d'appello ha sostenuto che A.A. si era reso responsabile della serie di violazioni contestategli prevalentemente, ma non solo, come condotte verbali in parte a sfondo sessuale, volgari ed offensive dell'altrui dignità.

Il fatto attribuito alla A.A., quantomeno con riferimento alle vicende di cui ai punti uno a otto, della lettera di contestazione disciplinare, poteva dirsi assodato e sotto tale profilo andava confermata la pronuncia impugnata che nel ritenere sproporzionata la sanzione del licenziamento aveva implicitamente affermato la sussistenza del fatto contestato e la sua seppur limitata rilevanza disciplinare.

Per quanto riguardava invece l'aspetto procedurale, secondo la Corte alcun vizio poteva dirsi integrato in conseguenza del mancato rispetto della procedura prevista dal Codice Etico adottato in azienda.

Anzitutto perché nel caso di specie non si verteva in materia che ricadesse sotto l'ambito di disciplina del Codice Etico posto che i comportamenti dell'appellato, meramente volgari ed offensivi, anche quando inerenti all'aspetto fisico delle colleghe ovvero la sfera sessuale, certamente non risultavano finalizzati a perpetrare discriminazioni (né oggettivamente i comportamenti erano discriminatori) ovvero a porre in essere ritorsioni e neppure potevano essere qualificati, a mente delle definizioni di cui al Codice Etico, quali molestie sessuali, di modo che non era possibile pretendere il rispetto delle procedure descritte dal medesimo Codice.

In ogni caso, quand'anche si fosse dovuta affermare la violazione della procedura di indagine e sanzionatoria prevista dal Codice Etico, non si poteva concludere per la nullità della sanzione disciplinare posto che una simile conseguenza sarebbe stata concepibile solo con riferimento al mancato rispetto delle procedure descritte dall'articolo 7 legge n. 300/1970 e non certo con riferimento a quelle che il datore del lavoro si era autoimposto mediante l'adozione di un codice etico funzionale a impedire particolare forme di molestie sessuali.

Quanto alla gravità o meno del fatto contestato e, quindi, all'individuazione della sanzione disciplinare ad esso proporzionata, riteneva il Collegio del tutto irrilevante, pur convincenti le difese di parte datoriale, la determinazione - tra i due possibili - del CCNL applicabile al rapporto.

I fatti non potevano essere considerati di limitata gravità, la reiterazione dei comportamenti e la volgarità delle affermazioni complessivamente considerate davano conto di comportamenti che un qualsiasi datore di lavoro non poteva accettare che fossero tenuti da un proprio dipendente e in particolar modo da colui che ha la direzione ed il controllo di un folto gruppo di lavoratori.

Detti comportamenti poiché non occasionali, ed alcuni dei quali di significativa gravità, ben giustificavano l'irreparabile perdita di fiducia da parte del datore di lavoro nel dipendente.

I fatti contestati rientravano inoltre nella previsione nel CCNL Turismo Sistema Commercio e Impresa in quanto risultavano adottati in violazione dell'articolo 124, co. 1 lett. g) che prevede tra i doveri dei lavoratori quello di "attenersi a rapporti improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona nei confronti di colleghi, (...) e conseguentemente astenersi, anche in ragione della posizione ricoperta, da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali".

L'articolo 126, comma 1 del medesimo CCNL prevedeva in effetti la sanzione conservativa con riferimento alla condotta del lavoratore che "n) ponga in essere atti e comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendono la dignità o la libertà della persona che li subisce"; ma al quarto comma stabiliva la sanzione del licenziamento per le ipotesi di "t) gravi e reiterate violazioni (compresa la recidiva) punibili con sanzione conservativa, degli obblighi previsti dalle norme disciplinari".

Il complesso delle condotte descritte tenuto conto del loro numero, dell'intensità, del dato temporale di protrazione ben poteva essere ricondotto entro la fattispecie appena sopra descritta, con ciò giustificando la sanzione del licenziamento. Infine, secondo la Corte di appello, doveva essere rilevato che ove non si fosse ritenuta la sussumibilità del complessivo fatto contestato dentro la fattispecie negoziale sopra indicata, la vicenda così come ricostruita avrebbe comunque assunto connotati di gravità tali da integrare la giusta causa legale (Cass. 3283/20209).

Contro la sentenza ha proposto il ricorso per cassazione A.A. con quattro motivi di ricorso cui ha resistito AIREST RETAIL Srl con controricorso. Le parti hanno depositato memorie.

Il collegio ha riservato la motivazione, ai sensi dell'art. 380 bis1 , secondo comma, ult. parte c.p.c.

Motivi della decisione

1. - Con il primo motivo di ricorso si denuncia ex articolo 360 numero 3 c.p.c. la violazione degli articoli 2104 , 2 comma, 1334 c.c., 1989 c.c., 2087 c.c. in quanto la Corte distrettuale ha errato nel ritenere il datore di lavoro non vincolato al rispetto di norme procedurali unilateralmente poste affermando che alcun vizio potesse dirsi integrato in conseguenza del mancato rispetto della procedura descritta dal codice etico adottato in azienda.

1.1. Il motivo è inammissibile posto che la Corte d'appello non ha solo affermato la tesi secondo cui alcun vizio poteva dirsi integrato in conseguenza del mancato rispetto della procedura descritta dal codice etico, ma prima ancora aveva sostenuto con autonoma ratio decidendi, non adeguatamente censurata (ordinanza n. 15399 del 13/06/2018), che i comportamenti addebitati al ricorrente, per la loro natura, non potevano essere ricondotti alle molestie sessuali secondo le definizioni di cui al Codice Etico e quindi non rientravano nell'ambito della relativa disciplina sicché era infondata la sua pretesa di rispetto delle procedure descritte dal medesimo codice.

2. - Con il secondo motivo si denuncia ex articolo 360 numero 3 c.p.c. la violazione dell'articolo 18 , 4 comma della legge n. 300/1970 in quanto la Corte distrettuale ha errato nel ritenere irrilevante l'identificazione del CCNL applicabile al rapporto.

Anche tale censura non risulta dirimente posto che la Corte d'appello, pur avendo affermato di ritenere "del tutto irrilevante la determinazione - tra i due possibili - del CCNL applicabile al rapporto", ha poi nei fatti applicato, ai fini della valutazione della condotta sanzionata, proprio il contratto Turismo Sistema Commercio e Impresa, secondo la tesi sostenuta dalla difesa ricorrente,

ed è pervenuta alla conclusione che il licenziamento intimato era comunque legittimo, operando quindi la sussunzione della condotta all'interno del CCNL invocato dal ricorrente.

Pertanto anche a questo proposito c'è una distinta ratio decidendi non attinta dal motivo di ricorso.

3. - Con il terzo motivo si deduce l'omesso esame dei fatti relativi al CCNL su cui la Corte aveva affermato che non importasse accertare quale fosse quello applicabile al rapporto e su cui quindi non si era pronunciata.

Anche tale motivo deve essere disatteso per le stesse preclusive ragioni enunciate in relazione al secondo.

4. - Con il quarto motivo si denuncia ex articolo 360 numero 3 c.p.c. la violazione del CCNL Turismo Sistema Commercio Impresa posto che l'articolo 126, primo comma, prevede la sanzione conservativa per il lavoratore che n) ponga in essere altri comportamenti indesiderati a connotazione sessuale anche di tipo verbale che offendono la dignità o la libertà della persona che li subisce.

Il motivo è inammissibile perché non coglie la ratio decidendi.

La Corte d'appello ha invero specificato che, quand'anche si fosse applicata la disciplina invocata del CCNL Turismo Sistema Commercio Impresa, andava in ogni caso considerato che l'articolo 126, comma 4 del medesimo CCNL stabiliva la sanzione del licenziamento per le ipotesi di gravi e reiterate violazioni punibili con sanzioni conservative degli obblighi previsti dalle norme disciplinari.

Pertanto, quand'anche le singole violazioni fossero state punibili con sanzioni conservative, tuttavia per la loro gravità e reiterazione esse potevano comunque condurre al licenziamento secondo l'ulteriore previsione della contrattazione collettiva.

Infine, come riportato nella parte in fatto, va pure evidenziato che, secondo la Corte di appello, ove non si fosse ritenuta la sussumibilità del complessivo fatto contestato dentro la fattispecie del contratto collettivo, la vicenda in concreto ricostruita aveva assunto connotati di gravità tali da integrare la giusta causa legale (Cassazione 3283/20209); ed anche tale ratio decidendi non risulta in alcun modo impugnata nel ricorso.

Pertanto anche su questo versante la sentenza risulta sorretta da "rationes decidendi" distinte ed autonome ciascuna delle quali giuridicamente e logicamente sufficiente a giustificare la decisione adottata, sicché ne deriva l'inammissibilità del motivo di ricorso attinente ad una soltanto di esse.

5. - Alla stregua delle premesse il ricorso deve essere quindi dichiarato complessivamente inammissibile.

6. - Le spese del presente giudizio, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza. Ricorrono i presupposti processuali per il raddoppio del contributo unificato, ove dovuto.

P.Q.M.

La Corte dichiara inammissibile il ricorso. Condanna parte ricorrente alla rifusione delle spese del presente giudizio, che liquida in Euro 5.000 per compensi, Euro 200 per esborsi, spese generali al 15%, accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1 - quater del D.P.R. n. 115 del 2002, 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 del comma 1 bis dello stesso art. 13, se dovuto.

Conclusione

Così deciso in Roma l'11 settembre 2024.

Depositata in Cancelleria il 15 ottobre 2024.