

# CORTE DI CASSAZIONE - Sentenza 29 marzo 2017, n. 8132

Licenziamento - Per giusta causa - Fatti estranei al rapporto di lavoro - Lesione del vincolo fiduciario - Accertamento

Fatti di causa

1. La Corte d'appello di Potenza rigettò l'appello proposto da L.B. avverso la sentenza del Tribunale della stessa sede che aveva dichiarato legittimo il licenziamento a lui intimato da S. S.p.A. di San Nicola di Melfi - presso la quale aveva lavorato sino al 31/5/2010 come operaio di IV livello - per essere stato arrestato il 12/5/2010 in possesso di circa cinquecento grammi di hashish, fatto per il quale egli aveva patteggiato la pena in sede penale.

2. Per la cassazione della sentenza L.B. ha proposto ricorso, affidato a quattro motivi, cui ha resistito con controricorso S. S.p.A. FCA Melfi s.p.a., già S. s.p.a., ha depositato memoria ex art. 378 c.p.c.

Ragioni della decisione

1. Il Collegio ha autorizzato la redazione della motivazione in forma semplificata, come da decreto del Primo Presidente in data 14 settembre 2016.

2. I motivi di ricorso possono essere così riassunti:

2.1. Con il primo, il B. deduce violazione e/o falsa applicazione degli articoli 444 e 445 comma uno bis e 654 c.p.p., per avere la Corte d'appello fondato la propria decisione esclusivamente sulla sentenza di patteggiamento per fatti estranei alla rapporto di lavoro. Lamenta che abbia ritenuto l'accertamento ivi compiuto vincolante anche ai fini disciplinari, senza svolgere un'indagine in concreto sull'effettiva lesione del vincolo fiduciario della condotta contestata, considerato che il contratto collettivo di categoria non attribuisce automaticamente alcuna valenza in tal senso alla sentenza penale di condanna.

2.2. Come secondo motivo, deduce violazione e/o falsa applicazione dell'articolo 2119 c.c., degli artt. 1 e 3 della L. n. 604 del 1966, degli artt. 7 e 8 della L. n. 300 del 1970, per avere la Corte d'appello potentina ritenuto legittimo il licenziamento sulla base della semplice commissione di un reato e negando la necessità di indagare in concreto sull'idoneità del fatto stesso compromettere irrimediabilmente rapporto fiduciario; omesso esame di fatti decisivi per il giudizio, riguardo in particolare all'estraneità del fatto accertato rispetto al rapporto di lavoro, alla tipologia e la modalità delle mansioni svolte dal odierne ricorrente, al tipo di sostanza stupefacente, al confezionamento in un unico involucro della stessa.

2.3. Come terzo motivo, deduce violazione o falsa applicazione dell'art. 2119 c.c., degli artt. 1 e 3 della L. n. 604 del 1966, degli artt. 7 e 8 della L. n. 300 del 1970, dell'art. 2106 c.c., per avere la Corte d'appello pretermesso il giudizio sulla gravità del fatto contestato e sulla proporzionalità fra lo stesso e la massima sanzione disciplinare irrogata. Deduce altresì l'omesso esame di fatti decisivi per il giudizio ai sensi dell'art. 360 comma uno n. 3 e 5 c.p.c., e in particolare: la consumazione del fatto reato in luogo assai distante dal luogo di lavoro, l'esito negativo della perquisizione domiciliare ed il mancato confezionamento in dosi (che escludono l'attività di spaccio).

2.4. Come quarto motivo, deduce violazione e/o falsa applicazione dell'articolo 10 B sezione quarta titolo settimo del C.C.N.L. metalmeccanici, per avere la Corte d'appello ritenuto erroneamente che

tale norma legittimi il provvedimento espulsivo per qualsiasi reato e non esclusivamente per i fatti connessi con l'attività lavorativa e che ledano direttamente un interesse datoriale.

3. Il primo motivo di ricorso non è fondato.

3.1. La Corte d'appello ha applicato i principi affermati da questa Corte, secondo i quali il giudice civile, ai fini del proprio convincimento, può autonomamente valutare, nel contraddittorio tra le parti, ogni elemento dotato di efficacia probatoria e, dunque, anche le prove raccolte in un processo penale e, segnatamente (come nella specie), le dichiarazioni verbalizzate dagli organi di polizia giudiziaria in sede di sommarie informazioni testimoniali, e ciò anche se sia mancato il vaglio critico del dibattimento in quanto il procedimento penale è stato definito ai sensi dell'art. 444 cod. proc. pen., potendo la parte, del resto, contestare, nell'ambito del giudizio civile, i fatti così acquisiti in sede penale (Cass. n. 2168 del 30/01/2013, n. 132 del 08/01/2008). Né i fatti nella loro materialità sono stati oggetto di specifica contestazione.

4. Neppure gli ulteriori motivi secondo e terzo sono fondati.

La problematica dell'idoneità di condotte extralavorative a costituire giusta causa di licenziamento è stata reiteratamente affrontata da questa Corte, che ancora di recente ha ribadito che anche una condotta illecita, estranea all'esercizio delle mansioni del lavoratore subordinato, può avere un rilievo disciplinare, poiché il lavoratore è assoggettato non solo all'obbligo di rendere la prestazione, bensì anche all'obbligazione accessoria di tenere un comportamento extralavorativo che sia tale da non ledere né gli interessi morali e patrimoniali del datore di lavoro né la fiducia che, in diversa misura e in diversa forma, lega le parti del rapporto di durata. Detta condotta illecita comporta la sanzione espulsiva se presenti caratteri di gravità, che debbono essere apprezzati, tra l'altro, in relazione alla natura dell'attività svolta dall'impresa datrice di lavoro ed all'attività in cui s' inserisce la prestazione resa dal lavoratore subordinato (Cass. n. 776 del 2015). Gli artt. 2104 e 2105 cod.civ., richiamati dalla disposizione dell'art. 2106 relativa alle sanzioni disciplinari, non vanno infatti interpretati restrittivamente e non escludono che il dovere di diligenza del lavoratore subordinato si riferisca anche ai vari doveri strumentali e complementari che concorrono a qualificare il rapporto obbligatorio di durata, e si estenda a comportamenti che, per la loro natura e per le loro conseguenze, appaiano in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa o creino situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi della stessa (Cass. n. 3822 del 2011, n. 2550 del 2015).

4.1. Con riferimento in particolare all'addebito che qui rileva, si è poi affermato (Cass. n. 16524 del 06/08/2015 e n. 4633 del 2016) che la detenzione, in ambito extralavorativo, di un significativo quantitativo di sostanze stupefacenti a fine di spaccio (nella primo dei due casi esaminati, si trattava di duecento grammi di hashish, nel secondo di 34 g. di cocaina), è idonea ad integrare la giusta causa di licenziamento, poiché il lavoratore è tenuto non solo a fornire la prestazione richiesta ma anche a non porre in essere, fuori dall'ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o da comprometterne il rapporto fiduciario. Posti tali principi in via generale, spetta poi al giudice di merito apprezzare se e in che misura tale condotta extralavorativa abbia leso il vincolo fiduciario tra le parti del rapporto di lavoro.

4.2. La motivazione della Corte territoriale in ordine all'idoneità della condotta a costituire giusta causa si è mossa nel caso su più piani.

Ha esaminato in primo luogo le modalità accertate del fatto, rilevando che emergeva dagli atti del procedimento penale acquisiti d'ufficio che l'appellante era stato fermato dai carabinieri di Cerignola mentre percorreva a bordo della propria auto la strada provinciale 143 ed era stato trovato

in possesso di circa 500 g di sostanza stupefacente del tipo hashish, suddivisi in cinque pani, da cui era possibile ricavare n. 965 dosi singole. Arrestato in flagranza e sottoposto alla misura cautelare degli arresti domiciliari, il B. aveva definito la propria posizione con il rito di cui all'articolo 444 c.p.p., patteggiando la pena nella misura di anni due mesi otto di reclusione ed euro 12.000 di multa. Ha quindi rilevato che il lavoratore aveva ammesso l'addebito in sede di udienza di convalida, ove gli veniva contestata la detenzione ad uso non esclusivamente personale, mentre nel libero interrogatorio reso nel giudizio di primo grado aveva riferito di essere stato il mero trasportatore per conto terzi di un plico di cui non conosceva il contenuto, dietro un compenso di euro 1000, circostanza smentita dal non essere stata rinvenuta in suo possesso alcuna somma di denaro.

Passando poi ad esaminarne le ricadute sul rapporto di lavoro, ha rilevato che era ben vero che il B., operaio di quarto livello addetto alla manutenzione di impianti elettrici ed elettronici, non ricopriva dell'azienda una posizione di particolare rilievo né aveva la responsabilità o il coordinamento di altri lavori, ma che egli svolgeva la sua attività all'interno dello stabilimento quello della F. di Melfi - notoriamente molto grande e frequentato da alcune migliaia di maestranze, con un contatto giornaliero con numerosissimi altri lavoratori e con conseguente pericolo di diffusione nell'ambiente dello stupefacente detenuto, reso più concreto proprio dalla mancanza di trasparente sincerità del lavoratore nelle rendere ragioni del possesso di quel quantitativo di droga. In tal modo risultando giustificato il timore del datore di lavoro di una condotta non circoscritta nello stretto ambito della vita privata, ma trasferibili anche nell'ambiente di lavoro, con cessione ad altri lavoratori e messa in pericolo delle condizioni generali di lavoro.

La motivazione della Corte territoriale non soffre quindi delle lacune lamentate dalla parte ricorrente, avendo soddisfatto tutti i canoni valutativi richiesti da questa Corte.

5. Nel ritenere l'infondatezza anche del quarto motivo, basta qui rilevare che la Corte ha ritenuto, in coerenza con la giurisprudenza di questa Corte (v. Cass. n. 2830 del 12/02/2016) che la previsione del contratto collettivo richiamata nella lettera di contestazione abbia valenza meramente esemplificativa delle ipotesi di giusta causa di licenziamento, non precludendo un'autonoma valutazione del giudice di merito in ordine all'idoneità di un grave inadempimento, o di un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, a far venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore.

6. Segue il rigetto del ricorso e la condanna della parte ricorrente al pagamento delle spese del giudizio, liquidate come da dispositivo.

7. Sussistono i presupposti previsti dal primo periodo dell'art. 13, comma 1 quater, del d.P.R. 30 maggio 2002 n. 115, introdotto dal comma 17 dell'art. 1 della Legge 24 dicembre 2012, n. 228, per il raddoppio del contributo unificato dovuto per il ricorso.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in € 4.500,00 per compensi, oltre alle spese forfettarie nella misura del 15 %, agli esborsi liquidati in € 100,00 ed agli accessori di legge.