

**Civile Sent. Sez. L Num. 24976 Anno 2019**

**Presidente: NOBILE VITTORIO**

**Relatore: NEGRI DELLA TORRE PAOLO**

**Data pubblicazione: 07/10/2019**

**SENTENZA**

sul ricorso 12275-2018 proposto da:

PORCELLI LIVIO, elettivamente domiciliato in ROMA,  
VIA ALBA 12/A, presso lo studio dell'avvocato CARLO  
ALESSANDRINI, rappresentato e difeso dall'avvocato  
LOREDANA DI FOLCO;

in persona del legale rappresentante pro tempore

**- ricorrente -**

**2019**

**1742**

**contro**

F.C.A. ITALY S.P.A. (già FIAT GROUP AUTOMOBILES  
S.P.A.), in persona del legale rappresentante pro  
tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, PIAZZA

CAVOUR, 19, presso lo studio degli avvocati RAFFAELE DE LUCA TAMAJO, ITALICO PERLINI, GAETANO CAPPUCCI, che la rappresentano e difendono;

**- controricorrente -**

avverso la sentenza n. 707/2018 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 16/02/2018 r.g.n. 3550/2017;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 09/05/2019 dal Consigliere Dott. PAOLO NEGRI DELLA TORRE;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. ALBERTO CELESTE, che ha concluso per l'inammissibilità o in subordine rigetto;

udito l'Avvocato LOREDANA DE FOLCO;

udito l'Avvocato ITALO PERLINI.

### **Fatti di causa**

1. Con sentenza n. 707/2018, depositata il 16 febbraio 2018, la Corte di appello di Roma, in riforma della sentenza del Tribunale di Cassino, ha dichiarato legittimo il licenziamento per giusta causa disposto da FCA Italy, con lettera in data 21/1/2016, nei confronti di Livio Porcelli per avere il lavoratore comunicato il proprio stato di privazione della libertà personale soltanto il 17/11/2015, a fronte di arresto avvenuto il 4/11 precedente per detenzione e spaccio di sostanze stupefacenti.
2. La Corte, esclusa la tardività della contestazione, ha osservato come anche il solo fatto di essere rimasto assente dal lavoro per quattordici giorni, senza comunicarne le effettive ragioni al datore di lavoro, costituisca violazione degli obblighi di correttezza e di buona fede nell'esecuzione del rapporto e un comportamento di gravità tale da determinare il venir meno del vincolo fiduciario; ha inoltre ritenuto di non dare ingresso alle prove per testi articolate dal lavoratore, sia per la loro genericità, sia perché lo stesso Porcelli, nell'avanzare richiesta di permesso il 12/11/2015, aveva fatto riferimento esclusivamente a "ragioni personali", omettendo in tal modo di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di detenzione.
3. Avverso detta sentenza ha proposto ricorso per cassazione il Porcelli con tre motivi, cui ha resistito FCA Italy S.p.A. con controricorso.

### **Ragioni della decisione**

1. Con il primo motivo viene dedotta la violazione e falsa applicazione degli artt. 2119, 2104, 2105 e 2106 cod. civ. per non avere il giudice di appello compiuto il necessario apprezzamento in concreto della fattispecie dedotta in giudizio, omettendo in particolare di valutare le circostanze nelle quali il fatto addebitato era stato commesso e l'intensità dell'elemento intenzionale che aveva caratterizzato la condotta del lavoratore ed inoltre non spiegando le ragioni per le quali aveva ritenuto che la condotta contestata dovesse considerarsi di tale gravità da giustificare il licenziamento.
2. Con il secondo motivo viene dedotta, ai sensi dell'art. 360 n. 3 e n. 4 cod. proc. civ., la violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 cod. civ. e degli artt. 244, 420 e 421 cod. proc. civ. per non avere il giudice di appello dato ingresso ad alcuni capitoli di prova (nn. 17-19), relativi all'intervenuta comunicazione, da parte del coniuge del ricorrente, delle ragioni dell'impedimento a riprendere il lavoro, nonostante che tali capitoli risultassero ammissibili e rilevanti.

3. Con il terzo motivo viene dedotta la violazione e falsa applicazione dell'art. 7, commi 1 e 2, l. n. 300/1970 per avere la Corte ritenuto che la contestazione disciplinare non fosse tardiva, sebbene formulata soltanto in data 11 gennaio 2016 a fronte di una conoscenza dello stato di privazione della libertà personale del ricorrente già acquisita quanto meno con la ricezione della lettera in data 18 novembre 2015.

4. Il primo motivo è infondato.

5. La Corte di appello ha, infatti, compiutamente valutato la fattispecie sottoposta al suo esame: sia sul piano oggettivo, ricostruendo in modo analitico lo svolgersi dei fatti, tra il giorno dell'arresto e la comunicazione dello stato di detenzione; sia sul piano soggettivo, ponendo in rilievo come dalla loro sequenza emergesse la precisa volontà del lavoratore di non fare risultare le vere ragioni dell'assenza dal lavoro.

6. La Corte ha poi ritenuto che l'aver taciuto "per ben 14 giorni di assenza dal lavoro" – come era da considerarsi accertato – il proprio stato di detenzione costituisse violazione degli obblighi di correttezza e buona fede che incombono sul dipendente nell'esecuzione del rapporto e che detta condotta, imponendo un giudizio prognostico negativo circa la correttezza del futuro adempimento, fosse di gravità tale da giustificare il recesso del datore di lavoro.

7. In tal modo la Corte di appello di Roma si è uniformata al consolidato orientamento, per il quale "il giudizio di proporzionalità tra fatto addebitato al lavoratore e licenziamento disciplinare non va effettuato in astratto, bensì con specifico riferimento a tutte le circostanze del caso concreto, all'entità della mancanza (considerata non solo da un punto di vista oggettivo, ma anche nella sua portata soggettiva e in relazione al contesto in cui essa è stata posta in essere), ai moventi, all'intensità dell'elemento intenzionale e al grado di quello colposo" (cfr. Cass. n. 4881/1998, fra le molte conformi).

8. E', poi, altrettanto consolidato l'orientamento, per il quale, in tema di procedimento disciplinare, "il giudizio di proporzionalità tra violazione contestata e provvedimento adottato si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento del lavoratore e dell'adeguatezza della sanzione, tutte questioni di merito che, ove risolte dal giudice di appello con apprezzamento in fatto adeguatamente giustificato con motivazione esauriente e completa, si sottraggono al riesame in sede di legittimità" (cfr. Cass. n. 24349/2006; conformi, fra le molte: n. 7948/2011; n. 8293/2012).

9. D'altra parte, come già precisato da questa Corte, "gli artt. 2104 e 2105 cod. civ., richiamati dalla disposizione dell'art. 2106 relativa alle sanzioni disciplinari, non vanno 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 avente ad oggetto un *facere*, e che l'obbligo di fedeltà vada inteso in senso ampio e si estenda a comportamenti che per la loro natura e 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 dell'impresa" (Cass. n. 11437/1995).

10. Il secondo motivo risulta inammissibile.

11. Si deve rilevare in proposito che quando siano denunciati con il ricorso per cassazione la mancata ammissione di mezzi istruttori e vizi della sentenza derivanti dal rifiuto del giudice di merito di dare ingresso a mezzi istruttori ritualmente richiesti, il ricorrente non ha solo l'onere di indicare specificamente questi ultimi, trascrivendo le circostanze che costituiscono oggetto della prova, ma ha anche l'onere "di dimostrare sia l'esistenza di un nesso eziologico tra l'omesso accoglimento dell'istanza e l'errore addebitato al giudice, sia che la pronuncia, senza quell'errore, sarebbe stata diversa, così da consentire al giudice di legittimità un controllo sulla decisività delle prove" (cfr. Cass. n. 4178/2007; conforme, fra le più recenti, Cass. n. 23194/2017).

12. Nella specie, tale dimostrazione non può dirsi offerta dal ricorrente, e tanto meno raggiunta, a fronte di sentenza che ha sottolineato – senza che sul punto risulti mossa alcuna specifica censura – come il lavoratore avesse fatto riferimento esclusivamente a "ragioni personali" nell'avanzare richiesta di permesso, omettendo in tal modo di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di detenzione (cfr. sentenza, p. 3, ultimo capoverso).

13. Il terzo motivo è infondato.

14. La Corte di appello ha escluso la tardività della contestazione disciplinare, in rapporto all'avvenuta conoscenza dello stato di privazione della libertà personale, sul rilievo della necessità di accertamenti, da un lato, e, dall'altro, facendo riferimento alle "dimensioni certamente non ridotte della reclamante".

15. Su tale premessa, la sentenza impugnata si sottrae alla censura di violazione e falsa applicazione dell'art. 7 l. n. 300/1970, posto che "in materia di licenziamento disciplinare, l'immediatezza della contestazione va intesa in senso relativo, dovendosi dare conto delle ragioni che possono cagionare il ritardo, quali il tempo necessario per l'accertamento dei fatti o la complessità della struttura organizzativa dell'impresa, fermo restando che la valutazione delle suddette circostanze è riservata al giudice del merito" (Cass. n. 281/2016).

16. Conseguente da quanto sopra che il ricorso deve essere respinto.

17. Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

**p.q.m.**

La Corte rigetta il ricorso; condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio, liquidate in euro 200,00 per esborsi e in euro 4.000,00 per compensi professionali, oltre spese generali al 15% e accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1 *quater*, D.P.R. n. 115 del 2002 dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1 *bis* dello stesso articolo 13.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 9 maggio 2019.