

Suprema Corte di Cassazione - sezione lavoro

Sentenza 26 novembre 2013, n. 26397

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

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. STILE Paolo – Presidente

Dott. VENUTI Pietro – Consigliere

Dott. D'ANTONIO Enrica – Consigliere

Dott. TRIA Lucia – Consigliere

Dott. FERNANDES Giulio – rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 17346/2011 proposto da:

(OMISSIS) S.R.L. C.F. (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in (OMISSIS), presso lo studio dell'avvocato (OMISSIS), che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato (OMISSIS), giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

(OMISSIS) C.F. (OMISSIS), elettivamente domiciliato in (OMISSIS), presso lo studio dell'avvocato (OMISSIS), che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato (OMISSIS), giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 2642/2010 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 30/06/2010 r.g.n. 6498/2008;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 02/10/2013 dal Consigliere Dott. GIULIO FERNANDES;

udito l'Avvocato (OMISSIS);

udito l'Avvocato (OMISSIS);

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. ROMANO Giulio, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

FATTO

La [Corte di appello di Roma, con sentenza del 30 giugno 2010](#), confermava la decisione del Tribunale di Roma che aveva – per quello che qui interessa – dichiarato la illegittimità del licenziamento disciplinare intimato dalla (OMISSIS) s.r.l. a (OMISSIS) in data 19.12.2006 ordinandone la reintegra nel posto di lavoro con condanna della società a corrispondergli la retribuzione globale di fatto di euro 4.316,66 dal 19.12.2006 alla effettiva reintegra, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali, e rigettato la domanda riconvenzionale di risarcimento danni da inadempimento contrattuale spiegata dalla (OMISSIS). Nella missiva con la quale veniva comunicato il licenziamento era stata ribadita la contestazione di aver il (OMISSIS) installato sul personal computer (pc) a lui assegnato dalla società il programma "eMule" – software non autorizzato dall'azienda – e di averlo utilizzato in violazione della "policy aziendale n. 0006" e del "codice di comportamento", in quanto programma che poneva in serio pericolo la riservatezza dei dati sul pc consentendo l'accesso di estranei allo stesso, aggiungendo che la circostanza che egli avesse negato questa evidenza (l'aver installato ed utilizzato il detto programma), in considerazione del ruolo e della mansione ricoperta, non consentiva in alcun modo il proseguimento del rapporto di lavoro essendo venuta meno la fiducia nella sua persona anche perché non era la prima volta che negava i fatti contestatigli.

La Corte rilevava: che il chiaro tenore letterale della missiva di licenziamento evidenziava come a fondamento dello stesso era stata posta non solo (e non tanto) l'avvenuta installazione ed utilizzo del programma "eMule" ma anche, ed in modo determinante, la negazione dei fatti contestati, da parte del dipendente, sede di giustificazioni; che tale ultima circostanza, oltre a non rappresentare illecito disciplinare – rientrando nel diritto di difesa, anche in sede disciplinare, la facoltà di negare l'addebito – comunque non poteva essere posta a base del provvedimento espulsivo in assenza di previa contestazione rappresentando, a sua volta, nella prospettiva e nella valenza ad esso attribuita dalla società, illecito disciplinare; che, espunta tale circostanza dai fatti adottati a sostegno del recesso, l'addebito relativo alla

installazione ed utilizzo del programma "eMule", da solo, non era idoneo a giustificare il licenziamento, sanzione questa del tutto sproporzionata come dimostrato dalla stessa determinazione della società che aveva posto l'accento non tanto sul fatto contestato, ma sulla negazione dello stesso da parte del dipendente. Evidenziava, altresì, in merito alla mancanza di proporzionalità della sanzione: la genericità della contestazione relativa all'utilizzo del programma (del tutto astrattamente enunciata in sede disciplinare, tale da non consentire di apprezzarne il rilievo dal punto di vista disciplinare); il fatto che il CCNL prevedeva espressamente, all'articolo 51, tra i casi di possibile adozione di sanzioni conservative, l'utilizzo improprio degli strumenti di lavoro aziendali mentre ipotesi analoga non si rinveniva nel successivo articolo 52 - rubricato "licenziamento per mancanze" che contemplava violazioni certamente più gravi; che le stesse previsioni della "Policy 0006" non contemplavano affatto il licenziamento per il caso di installazione ed uso improprio di un programma non autorizzato ma, solo genericamente, la possibilità di assoggettamento a sanzione disciplinare, non escluso il licenziamento, in caso di violazione delle norme della "policy"; che, del pari, il "codice etico" prevedeva genericamente, insieme alle norme generali di comportamento, il loro rilievo ai sensi e per gli effetti degli articoli [2104 e 2105 c.c.](#) e richiamava le disposizioni del CCNL in relazione al disposto dell'articolo [2106 c.c.](#); l'anzianità di servizio del (OMISSIS) e la sussistenza di un solo precedente disciplinare; la mancanza di qualsiasi concreta allegazione circa danni di qualsiasi tipo subiti dall'azienda. Riguardo alla domanda riconvenzionale la Corte osservava: che la richiesta di rimborso delle spese sostenute per l'espletamento della perizia sul pc del (OMISSIS) era da rigettare stante la ritenuta illegittimità del licenziamento; che quella relativa al risarcimento dei danni per la cancellazione dei dati dal pc aziendale era stata respinta dal primo giudice sul rilievo che tale cancellazione era stata solo allegata ma non provata da circostanziati elementi fattuali e tale capo della sentenza non era stato oggetto di censure in appello.

Per la cassazione di tale sentenza propone ricorso la (OMISSIS) affidato a cinque motivi.

Resiste con controricorso il (OMISSIS).

Entrambe le parti hanno depositato memorie ex articolo [378 c.p.c.](#)

## DIRITTO

Preliminarmente, va esaminata l'eccezione di inammissibilità del ricorso sollevata dal (OMISSIS) per difetto di procura. Si assume che la procura speciale conferita in data 28.11.2001 dall'allora amministratore delegato della società, Dott. (OMISSIS), al Dott. (OMISSIS) non era più valida in quanto il (OMISSIS), da tempo, non rivestiva più la menzionata carica sociale. Si sottolinea, altresì, che nella allegata delibera del C.d.A. del 15.12.2006 non ricorreva alcun riferimento specifico alla causa della (OMISSIS) contro il (OMISSIS).

L'eccezione è infondata alla luce di quanto più volte affermato da questa Corte secondo cui la procura se proveniente da una società e, per essa, da un organo abilitato a conferirla, resta imputabile all'ente medesimo anche in futuro e finché non venga revocata, indipendentemente dalla sorte che nel frattempo abbia potuto subire l'organo che l'ha rilasciata, atteso che l'atto negoziale della persona giuridica, posto in essere per il tramite del competente organo di rappresentanza esterna, è atto del rappresentato e non del rappresentante e, come tale, resta in vita fino a quando non intervenga una diversa manifestazione di volontà del primo, a prescindere dal mutamento del secondo ([Cass. n. 11847 del 22/05/2007](#), n. 8281 del 07/04/2006, n. 2636 del 09/02/2005, n. 13434 del 13/09/2002).

Da quanto esposto discende anche la ininfluenza dei rilievi alla delibera del CdA del 14.12.2006 che, peraltro, sono anche inammissibili per difetto di autosufficienza non essendo stato riportato nel ricorso il contenuto di detta delibera.

Passando all'esame del ricorso, con il primo motivo viene dedotta violazione dell'articolo [112 c.p.c.](#) per avere la Corte di merito motivato "per relationem" sui motivi di appello, nonché difetto assoluto di motivazione su un punto decisivo della controversia non essendo state illustrate nella impugnata sentenza le ragioni per le quali la decisione del primo giudice era condivisibile.

In particolare, nulla era stato detto in merito alle censure mosse nel gravame circa la esistenza di un specifico divieto di scaricare programmi vietati in

relazione alle esigenze di sicurezza dei beni aziendali e di utilizzare internet, se non in modo del tutto sporadico e casuale, nonché sul difetto di interpretazione della "policy 0006".

Il motivo è infondato.

È stato precisato che ad integrare gli estremi del vizio di omessa pronuncia non basta la mancanza di un'espressa statuizione del giudice, ma è necessario che sia stato completamente omesso il provvedimento che si palesa indispensabile alla soluzione del caso concreto: cioè non si verifica quando la decisione adottata comporti la reiezione della pretesa fatta valere dalla parte, anche se manchi in proposito una specifica argomentazione, dovendo ravvisarsi una statuizione implicita di rigetto quando la pretesa avanzata col capo di domanda non espressamente esaminato risulti incompatibile con l'impostazione logico-giuridica della pronuncia ([Cass. n. 20311 del 04/10/2011](#); [Cass. n. 10696 del 10/05/2007](#)).

Nel caso in esame non ricorre alcuna violazione dell'articolo [112 c.p.c.](#) e neppure il difetto di motivazione in quanto la Corte di appello, in sentenza, risulta aver affrontato nel complesso le censure mosse nel gravame ed infatti valuta (al pari del Tribunale) la condotta contestata – l'installazione e l'indebito utilizzo del software "eMule" – come infrazione disciplinare non così grave da giustificare il licenziamento.

Quanto alla motivazione "per relationem" non si può non rilevare che il giudice del gravame, dopo aver richiamato le ragioni poste a fondamento della decisione del Tribunale le ha ampiamente precisate ed integrate, in tal modo dimostrando di averle valutate criticamente avuto riguardo alle censure di cui ai motivi di appello.

Con il secondo mezzo si denuncia violazione degli articoli [2119 e 1362 e ss. c.c.](#) in combinato disposto in relazione alla interpretazione della "policy n. 0006", nonché insufficiente ed illogica motivazione sulla proporzionalità del licenziamento rispetto agli addebiti contestati.

Si assume che la motivazione sarebbe fondata su una insufficiente interpretazione del dato letterale della missiva di contestazione e di licenziamento e viziata dal mancato esame del complesso del regolamento

disciplinare (la "Policy 0006") che, invece, doveva essere preso in considerazione per poter correttamente inquadrare il fatto contestato onde poter correttamente decidere della sua gravita' e della proporzionalita' della sanzione irrogata. Peraltro, il riferimento alla anzianita' del dipendente ed alla presenza di un solo precedente disciplinare ed alla mancata allegazione di danni subiti dall'azienda in conseguenza della condotta ascritta al (OMISSIS) non erano di per se' elementi sufficienti ad escludere la ricorrenza della proporzionalita' del licenziamento.

Il motivo e' infondato.

E' stato costantemente affermato da questa Corte che il giudizio di merito applicativo di norme elastiche (anche quando concerne la valutazione della proporzionalita' tra infrazione e relativa sanzione disciplinare) e' soggetto al controllo di legittimita' al pari di ogni altro giudizio fondato su norme di legge, in quanto, nell'esprimere il giudizio di valore necessario per integrare una norma elastica (che, per la sua stessa struttura, si limita ad esprimere un parametro generale) il giudice di merito compie un'attivita' di interpretazione giuridica e non meramente fattuale della norma stessa, dando concretezza a quella parte mobile (elastica) della stessa, introdotta per consentire alla norma stessa di adeguarsi ai mutamenti del contesto storico-sociale ([Cass. n. 10058 del 13/05/2005](#); [Cass. n. 8017 del 06/04/2006](#)).

Nel caso in esame si osserva che la Corte di appello e' pervenuta alla affermazione della mancanza di proporzionalita' tra addebito e sanzione irrogata sulla scorta di un ragionamento che non risulta essere stato sviluppato in violazione del richiamato principio, bensì attraverso una valutazione in concreto del fatto così come contestato (installazione ed utilizzazione del programma "eMule") ritenuto generico in relazione alla parte relativa alla utilizzazione del programma, solo enunciata astrattamente, e, in quanto tale, non idonea a consentire una adeguata valutazione della sua effettiva gravita'. La Corte ha pure precisato che erano non rilevanti le ulteriori specificazioni di tale indebita utilizzazione contenute nella memoria di costituzione e risposta della societa' ed individuate all'esito di una perizia fatta espletare sul pc del (OMISSIS) dopo il licenziamento.

Così come ha valutato la condotta contestata in relazione al contenuto degli articoli 51 e 52 del CCNL di settore nonché in relazione alle disposizioni della "Policy" evidenziando come la sanzione del licenziamento non fosse un conseguenza obbligata della generica installazione ed improprio uso di un programma, ma una possibile conseguenza, evidentemente da integrare con ulteriori elementi che ne delineassero la effettiva gravità in concreto.

In siffatto quadro valutativo il riferimento alla presenza di un solo precedente disciplinare in quindici anni di anzianità di servizio del dipendente ed alla mancanza di concreti danni all'azienda ricollegabili all'addebito contestato appare operato dalla Corte di appello come ad elementi da soli certo non decisivi ma ulteriori, utilizzabili per una migliore comprensione della reale portata del fatto così come contestato.

Con il terzo motivo si deduce violazione degli articoli [2119 e 1362 e ss. c.c.](#), in combinato disposto, in relazione alla interpretazione della lettera di licenziamento del 19.12.2006, nonché insufficiente ed illogica motivazione per non avere la Corte di merito valutato il procedimento disciplinare nel suo complesso – costituito dalla interpretazione (da condurre secondo i canoni di cui ai menzionati articoli [1362 c.c.](#) e ss.) della missiva di contestazione, dalle giustificazioni addotte e dalla lettera di licenziamento – ma di aver limitato la sua indagine solo al suo epilogo, ovvero unicamente alla missiva del 19.12.2006.

Ed infatti, sin dal momento della contestazione, la società ricorrente aveva fatto presente che l'installazione del programma non autorizzato ed il suo utilizzo erano fatti di per sé tali da ledere l'elemento fiduciario a base del rapporto in modo irreversibile, sicché del tutto errata era l'affermazione secondo cui il motivo determinante il recesso era da individuare nella negazione degli addebiti da parte del (OMISSIS) in sede di giustificazioni nonostante la loro evidenza.

Con il quarto motivo viene lamentata falsa applicazione dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori in combinato disposto con l'articolo 50 del CCNL applicabile in quanto la negazione dei fatti contestati, ancorché evidenti, era un comportamento che ben poteva essere valutato dalla società essendo

assimilabile al non aver reso alcuna giustificazione rispetto agli addebiti e, dunque, tale da confermare l'impossibilità di una prosecuzione del rapporto perché elemento ulteriormente inficiante il rapporto fiduciario.

Entrambi i motivi, da trattare congiuntamente in quanto connessi, sono infondati.

L'impugnata sentenza, in effetti, non risulta aver violato alcuno dei criteri interpretativi richiamati o la [Legge n. 300 del 1970, articolo 7](#) né è motivata in modo insufficiente o contraddittorio.

In primo luogo, risulta che la Corte di appello ha valutato anche la missiva di contestazione (riportata per stralci nella motivazione) e, quindi, dopo aver analizzato il contenuto della successiva lettera di licenziamento e giunta a considerare che dal tenore complessivo di quest'ultima emergeva come la ragione determinante il licenziamento fosse stato l'atteggiamento tenuto dal (OMISSIS) in sede di giustificazioni (l'aver negato gli addebiti). Quindi, dopo aver evidenziato che il negare gli addebiti non poteva essere valutato come un comportamento idoneo ad essere assunto ad illecito disciplinare, ha proceduto ad una valutazione della condotta nei termini in cui era stata oggetto della contestazione reputandola non di gravità tale da giustificare l'adozione della sanzione espulsiva. Questa motivazione, ad avviso del Collegio, è immune dai denunciati vizi ed è adeguata a sorreggere la decisione impugnata.

Con il quinto motivo si deduce insufficiente motivazione su un punto essenziale della controversia relativamente alla domanda riconvenzionale di risarcimento danni per la cancellazione dei dati dalla memoria del pc aziendale per avere la Corte di appello confermato la decisione di rigetto adottata sul punto dal primo giudice sulla scorta del rilievo che avverso le motivazioni addotte dal Tribunale a sostegno di detta statuizione non era stata svolta alcuna deduzione nel gravame. Ed infatti, a fronte di quanto affermato nella sentenza di primo grado secondo cui detta riconvenzionale doveva essere rigettata e perché il licenziamento era stato ritenuto illegittimo e in quanto la società non aveva fornito alcuna prova della avvenuta cancellazione dei "files" essendo quest'ultima alquanto inverosimile posto che era fondato presumere l'esistenza di copie in "back up", la Corte di merito non aveva tenuto conto che

nell'appello tale ragionamento era stato censurato evidenziandosi che l'esistenza di un "back up" dei "files" non era un fatto pacifico tra le parti ed anche il Tribunale lo aveva affermato in termini probabilistici.

Il motivo e' del tutto infondato in quanto la prima "ratio decidendi" della sentenza del Tribunale - ovvero che la societa' non aveva provato la cancellazione dei "files" e' affermazione autonoma (il successivo rilievo anche della sua inverosimiglianza e' aggiunto "ad abundantiam") che non e' stata affatto oggetto di appello come correttamente affermato dal giudice del gravame.

Per quanto sin qui esposto il ricorso va rigettato.

Le spese del presente giudizio, per il principio della soccombenza, sono poste a carico della ricorrente e vengono liquidate come da dispositivo.

La Corte rigetta il ricorso, condanna la ricorrente alle spese del presente giudizio liquidate in euro 100,00 per esborsi ed in euro 3.000,00 per compensi, oltre accessori di legge.