



ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO CONSIGLIO PROVINCIALE DI NAPOLI

GIURISPRUDENZA UNA SENTENZA AL MESE

*A cura del Dott. Edmondo Duraccio con il gradito contributo del Centro Studi ANCL
"O. Baroncelli" della U.P. di Napoli e del Dott. Francesco Duraccio.*

N.08 /Agosto 2012()*

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE. RICORSO ALL'ATTIVITA' INVESTIGATIVA DI AGENZIE ESCLUSIVAMENTE PER LA TUTELA E SALVAGUARDIA DEL PATRIMONIO AZIENDALE O PER COMPORTAMENTI ILLECITI DEI LAVORATORI. LEGITTIMITA'. CONTROLLO DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA. ESCLUSIVA PREROGATIVA DEL DATORE DI LAVORO. LEGITTIMITA'. AFFISSIONE CODICE DISCIPLINARE. NON NECESSITA QUANDO L'ILLECITO COSTITUISCE VIOLAZIONE DI LEGGE. ISPEZIONE CORPORALE DEL LAVORATORE. SUSSISTE. ISPEZIONE DELL'AUTO E DELL'ABITAZIONE. NON SUSSISTE. VALUTAZIONE TRA GRAVITA' DELL'ILLECITO E SANZIONE DISCIPLINARE. NECESSITA.

(Cassazione - Sezione Lavoro - n. 14197 del 7 Agosto 2012)

Abbiamo sempre rimarcato l'importanza dei **"principi"** sanciti dalla Suprema Corte di Cassazione **in ordine all'applicazione delle leggi ed interpretazione delle stesse** ad opera dei Giudici di merito quale estrema garanzia del cittadino in uno "stato di diritto" e di "certezza delle regole".

L'interpretazione delle norme (id: ermeneutica) è, infatti, cosa assai difficile.

Da qui l'importanza, anche trasversale, della sentenza che abbiamo scelto poiché enuncia dei **"principi"** alquanto significativi ed effettua delle distinzioni tra il **comportamento in materia di lavoro e quello penalmente rilevante** oltre a ribadire l'interpretazione e la finalità di alcune norme dello statuto dei lavoratori (*id: legge 300/70*) quale utile excursus per ricordare il contenuto essenziale di questa legge i cui riflessi si riverberano quotidianamente nell'attività dei consulenti del lavoro.

Da qui, ma ormai è una **repetita**, l'appello rivolto ai colleghi di trasferire le sentenze che mensilmente commentiamo alla riflessione anche dei loro praticanti.

Chiaramente ci riferiamo, come spesso accade in questa rubrica, alla difficilissima materia dei licenziamenti tra cui, nella trattazione odierna, quelli disciplinari di cui alla legge 604/66 mediante la procedura prevista dall'art. 7 della legge 20/5/1970 n. 300 (Statuto dei diritti dei lavoratori) e nel pieno rispetto dell'art. 2106 c.c.

Vogliamo, allora, ricordare che l'art. 2106 c.c. è una norma in bianco in quanto si limita solamente ad evidenziare la sussistenza del potere disciplinare del datore di lavoro, nel caso in cui il lavoratore contravvenga agli obblighi di diligenza, fedeltà e riservatezza. Unico limite al

“potere disciplinare” del datore di lavoro è il rispetto del “principio di proporzionalità”, sancito sempre dall’art. 2106 c.c., tra sanzione inflitta e gravità dell’illecito commesso.

Nulla, poi, dice, il citato art. 2106 c.c. , circa la **tipologia della sanzione e la modalità e/o termini di irrogazione.**

Il vuoto è stato, definitivamente, colmato con l’art. 7 della legge 300/70, sia in relazione alla determinazione della sanzione, tra cui il licenziamento, che ai procedimenti di garanzia in favore del lavoratore (**codice disciplinare, contestazione scritta, diritto di difesa nei 5 giorni successivi, gravame, costituzione di collegio di arbitrato, principio di immodificabilità e tempestività della contestazione ecc.**).

Con la sentenza in commento, **n.14197 del 7 agosto 2012**, gli Ermellini hanno sancito questi “principi”:

- *È legittimo il ricorso ad agenzie di investigazione ed alla guardie particolari giurate ai fini della tutela del patrimonio aziendale ma giammai finalizzato al controllo dell’attività lavorativa od alla constatazione di inadempimento delle obbligazioni contrattuali del lavoratore. Quest’ultima, infatti, è una prerogativa esclusiva del datore di lavoro che viene svolta attraverso la propria organizzazione gerarchia ex artt. 2086 e 2104 c.c.;*
- *L’art. 6 della legge 300/70 (“visite personali di controllo”) si riferisce, purchè finalizzata alla salvaguardia del patrimonio aziendale, alla sola ispezione “corporale” del lavoratore e, quindi, non è estensibile alle “cose” od “abitazione” del lavoratore;*
- *Non è necessario, ex art. 7 della legge 300/70, l’affissione in azienda, in luogo visibile a tutti i lavoratori, del codice disciplinare se l’illecito costituisce una violazione di legge e necessita, quindi, di una sanzione espulsiva laddove la suddetta affissione è determinante solo per l’irrogazione di sanzioni conservative e per quei licenziamenti disciplinari previsti proprio dal codice o da altra legittima determinazione preventiva del datore di lavoro;*
- *Ai fini della validità del licenziamento disciplinare non rileva la valutazione penalistica del fatto, né la sua punibilità in sede penale, essendo necessaria solamente una valutazione autonoma in direzione di comprendere se il fatto integra o meno gli estremi per una risoluzione per giusta causa o giustificato motivo soggettivo in relazione al crollo irreparabile del vincolo fiduciario che è alla base del rapporto di lavoro;*
- *Vi deve, sempre, essere una “proporzionalità” tra sanzione irrogata ed illecito commesso, e se tale principio è stato motivatamente ritenuto applicato alla fattispecie dai Giudici di merito non è consentito il ricorso in Cassazione e, dunque, non è suscettibile di ricorso in sede di legittimità.*

Ed ecco il fatto storico!!

Ad un lavoratore alberghiero viene irrogato, nel mese di Maggio 2005, **il licenziamento disciplinare senza preavviso (id: giusta causa) per appropriazione di beni aziendali (id: cibo)** acclarata da una **perquisizione dell’auto effettuata dai Carabinieri** a seguito di intervento di un’agenzia di investigazione cui era stato conferito l’incarico dal datore di lavoro ai fini della tutela del patrimonio.

Sia il Tribunale che la Corte di Appello confermano, con idonee motivazioni ed accertamenti del fatto, la validità del licenziamento.

Il lavoratore ricorre in Cassazione per violazione di legge ed in particolare per la mancata affissione del codice disciplinare, per il ricorso del datore di lavoro ad agenzia di investigazione, per la violazione dello statuto dei lavoratori essendoci stata un’ispezione dell’auto del lavoratore, per la irrilevanza del fatto ai fini penalistici e per la mancanza di “proporzionalità” tra la sanzione e la gravità dell’illecito.

I Giudici di Piazza Cavour, con la **pronuncia N. 14197 del 7/8/2012**, hanno respinto il ricorso.

Gli Ermellini hanno, in primis, sancito che **l'affissione del codice disciplinare è necessaria solo ai fini della validità delle sanzioni disciplinari conservative e per quei licenziamenti disciplinari riconducibili a specifiche previsioni della regolamentazione collettiva o legittimamente posta in essere dal datore di lavoro e, pertanto, non necessita laddove la risoluzione per giusta causa o giustificato motivo soggettivo avvenga per violazione di legge (cfr. ex plurimis Cass. N. 27104/2006, Cass. N. 19306/2004) o per violazione dei doveri fondamentali e di etica.**

In merito, poi, alla validità del ricorso alle **agenzie di investigazione**, i Giudici della Suprema Corte di Cassazione hanno ribadito (cfr. ex plurimis Cass. N. 18821/2008, Cass. N.9167/2003) che le disposizioni, **ex artt. 2 e 3 della legge 300/70**, le quali delimitano, a tutela della libertà e dignità del lavoratore, la sfera di intervento di persone preposte dal datore di lavoro a difesa dei propri interessi e, quindi, per scopi di tutela del patrimonio aziendale (art. 2) e di vigilanza dell'attività lavorativa (art. 3), **non precludono il potere dell'imprenditore di ricorrere alla collaborazione di soggetti (come le agenzie di investigazione), diversi dalle guardie particolari giurate per la tutela del patrimonio aziendale, né, rispettivamente, di controllare l'adempimento delle prestazioni lavorative e quindi di accertare mancanze specifiche dei dipendenti, ai sensi degli artt. 2086 e 2104 c.c. , direttamente o mediante la propria organizzazione gerarchica.**

Ergo, l'attività sia delle guardie giurate che delle agenzie di investigazione giammai potrà riguardare l'adempimento o l'inadempimento contrattuale giacchè il contratto di lavoro ha per oggetto l'attività lavorativa che, in quanto tale e per espressa previsione dello statuto dei lavoratori, è sottratta al controllo di tali soggetti ed è una prerogativa esclusiva del datore di lavoro attuabile attraverso una propria organizzazione gerarchica.

Da qui ne deriva che l'attività delle guardie giurate al pari di quella delle agenzie di investigazione **deve riguardare solo gli atti illeciti dei lavoratori e deve essere finalizzata alla tutela, diretta ed indiretta, del patrimonio aziendale.**

Gli Ermellini, relativamente alla interpretazione da dare all'art. 6 della legge 300/70 (id: visite personali di controllo) ai fini della tutela del patrimonio aziendale, hanno rimarcato che esso, anche a livello letterale, ***si riferisce esclusivamente alle ispezioni corporali e non può estendersi ad ispezioni di cose e luoghi come, d'altra parte, è contemplato nell'ordinamento processuale sia civile che penale che tengono distinte le varie fattispecie di ispezioni proprio per rimarcarne le differenze.***

Alla luce dei "principi" sopra enunciati, gli Ermellini non hanno ritenuto valide le censure del ricorrente circa il ricorso alle agenzie di investigazione **che hanno avuto solo il compito di sorvegliare su atti illeciti del lavoratore e giammai su altri inadempimenti riguardanti la prestazione lavorativa.**

In merito, poi, all'ispezione dell'auto, i Giudici hanno evidenziato come la stessa sia avvenuta ad opera dei carabinieri e non degli investigatori privati.

In merito, infine, all'ultima doglianza del ricorrente (id: proporzionalità tra gravità dell'illecito contestato e sanzione disciplinare irrogata), i Giudici della Cassazione hanno affermato che l'accertamento dei fatti addebitati al lavoratore e il giudizio di gravità e di proporzionalità **sono riservati al giudice di merito e, come tali, non sono sindacabili in sede di legittimità se sorretti da motivazione congrua ed immune da vizi logici** pur precisando, ulteriormente, che ai fini della legittimità del licenziamento disciplinare irrogato per un fatto astrattamente costituente reato, **non rileva la valutazione penalistica del fatto né la sua punibilità in sede penale dovendosi, sempre,**

effettuare una valutazione autonoma in ordine alla idoneità del fatto ad integrare gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo.

Quindi, come sempre, colleghi bisogna fare attenzione.

Raccomandiamo, vivamente, ai colleghi la possibilità di discutere le sentenze di Cassazione, di cui alla presente rubrica, con i propri praticanti.

Buon Approfondimento

*Il Presidente
Edmondo Duraccio*

**(*) Riproduzione e pubblicazione, anche parziale, vietata.
Riservata agli iscritti all'Albo di Napoli.
Diritti appartenenti agli autori.**