

---

---

## **Violazione norme di comune etica o del comune vivere: sì al licenziamento per giusta causa**

*La giusta causa di licenziamento è nozione legale e il giudice non è vincolato dalle previsioni del contratto collettivo; ne deriva che il giudice può ritenere la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile ove tale grave inadempimento o tale grave comportamento, secondo un apprezzamento di fatto non sindacabile in sede di legittimità se congruamente motivato, abbia fatto venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore; per altro verso, il giudice può escludere altresì che il comportamento del lavoratore costituisca di fatto una giusta causa, pur essendo qualificato tale dal contratto collettivo, in considerazione delle circostanze concrete che lo hanno caratterizzato.*

### **Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza 22.08.2019, n. 21616**

*...omissis...*

1. Con sentenza n. 1250/2017, pubblicata il 26 ottobre 2017, la Corte di appello di Bologna ha confermato la sentenza di primo grado, con la quale il Tribunale di Parma in sede di giudizio di opposizione, come già all'esito della fase sommaria, aveva ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa intimato a ssssE. dalla società Sandra S.p.A. con lettera del 27/5/2015, osservando a sostegno della propria decisione come dovesse ritenersi dimostrata la simulazione di malattia nei sss che nella tarda serata del ssss mentre era alla guida della propria vettura, il lavoratore era stato trovato in possesso di sostanza stupefacente e il giorno successivo, anch'esso coperto da certificazione medica, era stato processato per direttissima.

2. Ha proposto ricorso per cassazione il dddd con due motivi, assistiti da memoria, cui la società ha resistito con controricorso.

#### Motivi della decisione

1. Con il primo motivo viene dedotta la violazione e falsa applicazione dell'art. 2110 c.c., nonché del D.L. n. 463 del 1983, art. 5, commi 10 e 13 (convertito dalla L. n. 638 del 1983) e D.M. 15 luglio 1986, art. 4, per avere la Corte territoriale ritenuto dimostrata la simulazione, nonostante che, con riferimento all'assenza del 14 aprile 2015, il ricorrente si trovasse in malattia già prima dei fatti occorsi e che fosse stato arrestato tra le ore 20 e le 21 di tale giorno, quando ormai non aveva più obbligo di

reperibilità domiciliare; quanto all'assenza del (sdddds), nonostante che il certificato di continuazione della malattia fosse stato rilasciato a seguito di visita ambulatoriale, a garanzia della veridicità dell'attestazione.

2. Con il secondo motivo La Nuova **Procedura Civile** Direttore Scientifico: Luigi Viola viene dedotta la violazione e falsa applicazione degli artt. 2106 e 2119 c.c. e dell'art. 38 del c.c.n.l. per le aziende cartotecniche del settore industriale, nonché vizio di motivazione, per avere la **Corte ritenuto proporzionato il licenziamento, sebbene la condotta addebitata, consistendo in un'assenza ingiustificata per due giorni, fosse punita dalla contrattazione collettiva con una sanzione conservativa.**

3. Il primo motivo risulta inammissibile.

4. Il ricorrente, infatti, non si è attenuto al consolidato principio, per il quale, nel ricorso per cassazione, il vizio della violazione e falsa applicazione di norme di diritto ex art. 360 c.p.c., n. 3, giusta il disposto di cui all'art. 366 c.p.c., comma 1, n. 4, deve essere, a pena di inammissibilità, dedotto non solo con l'indicazione delle norme, che si assumono violate, ma anche mediante la specifica indicazione delle affermazioni in diritto, contenute nella sentenza impugnata, che motivatamente si reputino in contrasto con le norme regolatrici della fattispecie e con l'interpretazione delle stesse fornita dalla giurisprudenza di legittimità o dalla prevalente dottrina, così da prospettare criticamente una valutazione comparativa fra opposte soluzioni, non risultando altrimenti consentito alla Corte di adempiere al proprio compito istituzionale di verificare il fondamento della violazione denunciata (Cass. n. 16038/2013; conformi, fra le più recenti: n. 25419/2014; n. 287/2016).

5. In realtà, dietro lo schermo della violazione e falsa applicazione delle norme richiamate il motivo in esame tende, nella sostanza delle censure svolte, ad una nuova valutazione di merito, criticando il percorso ricostruttivo compiuto dalla Corte di appello, la quale ha escluso di poter attribuire valore probatorio alle certificazioni mediche prodotte, alla luce dei fatti accertati in giudizio e della loro sequenza, e conclusivamente ritenuto dimostrata la tesi della simulazione dello stato di malattia.

La Nuova **Procedura Civile** Direttore Scientifico: Luigi Viola

6. Il secondo motivo, là dove è dedotto il vizio di motivazione (art. 360, n. 5), risulta anch'esso inammissibile, stante la preclusione di cui all'art. 348 ter c.p.c., u.c.; nè il ricorrente, al fine di evitarne l'inammissibilità, ha indicato le ragioni di fatto poste a base della decisione di primo grado e quelle poste a base della sentenza di rigetto dell'appello, dimostrando che esse sono tra loro diverse (Cass. n. 5528/2014 e successive conformi).

7. Il motivo risulta inammissibile anche là dove è denunciato il vizio ex art. 360 c.p.c., n. 3, con riferimento a norme di diritto e a disposizioni di fonte collettiva.

8. Esso, infatti, per la parte in esame, evocando la fattispecie dell'assenza ingiustificata per giorni due (come tale punita con sanzione conservativa anziché con il licenziamento), non si confronta specificamente con il ragionamento decisorio della sentenza impugnata, posto che il giudice di appello - richiamato il principio di diritto, per il quale, in caso di pluralità di contestazioni, è sufficiente che la giusta causa sia configurabile anche in uno soltanto dei fatti addebitati - ha accertato la sussistenza, nel caso concreto, della diversa e ben più grave condotta consistita nella simulazione dello stato di malattia, e cioè un comportamento di natura fraudolenta, e ritenuto che tale condotta, per la irrimediabile lesione del vincolo fiduciario che le è propria, integrasse un'ipotesi di giusta causa di recesso per il datore di lavoro.

**9. E', d'altra parte, del tutto consolidato nella giurisprudenza di questa Corte il principio, pure richiamato in sentenza, secondo il quale "la giusta causa di licenziamento è nozione legale e il giudice non è vincolato dalle previsioni del contratto collettivo; ne deriva che il giudice può ritenere la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile ove tale grave inadempimento o tale grave comportamento, secondo un apprezzamento di fatto non sindacabile in sede di legittimità se congruamente La Nuova **Procedura Civile** Direttore Scientifico: Luigi Viola motivato, abbia fatto venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore; per altro verso, il giudice può escludere altresì che il comportamento del lavoratore costituisca di fatto una giusta causa, pur essendo qualificato tale dal contratto collettivo, in considerazione delle circostanze concrete che lo hanno caratterizzato" (Cass. n. 4060/2011, fra le molte conformi).**

10. Conseguenze da quanto sopra che il ricorso deve essere respinto.

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

pqm

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 del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, 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 dello stesso art. 13, comma 1 bis.

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio, il 19 febbraio 2019.

Depositato in Cancelleria il 22 agosto 2019