

Lavoro, dipendente, diritto di critica, limiti, continenza, pertinenza, scriminante

SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Sentenza 23 ottobre 2018 - 18 gennaio 2019, n. 1379

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. DI CERBO Vincenzo - Presidente -

Dott. ARIENZO Rosa - Consigliere -

Dott. PATTI Adriano Piergiovanni - Consigliere -

Dott. MAROTTA Caterina - Consigliere -

Dott. AMENDOLA Fabrizio - rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 26157-2015 proposto da:

S.A.S.I. SOCIETA' ABRUZZESE PER SERVIZIO IDRICO INTEGRATO SPA, in persona del legale rappresentante p.t., elettivamente domiciliata in ROMA, VIA ROBERTO ARDILO' 42, presso lo studio dell'avvocato ROBERTO BRAGAGLIA, rappresentato e difeso dagli avvocati GIULIO GOMEZ D'AYALA e FELICE RAIMONDI;

- ricorrente -

contro

D.B.G., elettivamente domiciliato in ROMA, VIA DEI PREFETTI, 17, presso lo studio dell'avvocato FILIPPO SARCI', rappresentato e difeso dall'avvocato PIERPAOLO ANDREONI;

- controricorrente - avverso la sentenza n. 876/2015 della CORTE D'APPELLO di L'AQUILA, depositata il 10/09/2015 R.G.N. 447/2015;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 23/10/2018 dal Consigliere Dott. FABRIZIO AMENDOLA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. SANLORENZO Rita, che ha concluso per il rigetto del ricorso; udito l'Avvocato GIULIO GOMEZ D'AYALA;

udito l'Avvocato PIERPAOLO ANDREONI.

Svolgimento del processo

1. La Corte d'Appello di L'Aquila, con sentenza pubblicata in data 10 settembre 2015, in parziale accoglimento del reclamo proposto ex lege n. 92 del 2012, ha accertato l'illegittimità, per carenza di giusta causa, del duplice licenziamento intimato dalla S.A.S.I. Spa a D.B.G. in data 26 settembre 2013 ed ha conseguentemente dichiarato risolto, ai sensi della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 18, comma 5, il rapporto di lavoro intercorso tra le parti, con condanna della società al pagamento di una indennità risarcitoria nella misura di 18 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre accessori e spese.

2. La Corte, quanto al primo licenziamento intimato per aver il D.B. scritto e trasmesso ai vertici aziendali ed agli organi di stampa una lettera, datata 2.9.2013, contenente affermazioni ritenute diffamatorie nei confronti dell'azienda, ha considerato che esse "appaiono riconducibili nell'ambito del legittimo diritto di critica, senza assumere carattere gratuitamente diffamatorio e/o calunniatorio".

Quanto al secondo licenziamento, inflitto per aver continuato il dipendente a prestare attività lavorativa nonostante il provvedimento di sospensione cautelare precedentemente comunicatogli, la Corte ha ritenuto non vi fosse prova della conoscenza legale del provvedimento di sospensione cautelare in data anteriore al 10.9.2013, sicché l'aver continuato a lavorare poteva essere considerata condotta giustificata.

La Corte ha altresì ritenuto una "evidente ed inammissibile sproporzione tra e infrazioni contestate e la massima sanzione espulsiva applicata".

3. Per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso S.A.S.I. - Società Abruzzese per Servizio Idrico Integrato Spa con 5 motivi cui ha resistito D.B.G. con controricorso.

4. La società ha anche comunicato memoria ex art. 378 c.p.c., mentre il controricorrente ha depositato sentenze di primo e secondo grado di merito, relative a diverso giudizio tra le stesse parti che il Collegio reputa estranee alla previsione di cui all'art. 372 c.p.c.

Motivi della decisione

1. I motivi di ricorso possono essere come di seguito sintetizzati.

1.1. Con il primo si denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 132 c.p.c. e art. 118 disp. att. c.p.c., in correlazione con l'art. 111 Cost., lamentando che la Corte territoriale, scrutinando il primo licenziamento, "con una motivazione apparente, perplessa ed obiettivamente incomprensibile ed in ogni caso caratterizzata da contrasto irriducibile fra affermazioni inconciliabili ha, per un verso, rilevato il difetto di proporzionalità del licenziamento (il cui antecedente logico e giuridico è l'esistenza di un inadempimento disciplinare) e per altro verso affermato che le espressioni utilizzate dal lavoratore, così come ricostruite nella lettera del 2.9.2013, siano in realtà prive di un oggettivo contenuto minaccioso, offensivo, dileggiato e calunniatorio (il cui presupposto, in quanto esercizio di un diritto, è l'inesistenza della trasgressione)". Inoltre tale convincimento sarebbe espresso senza "spiegare perchè quella inequivoca accusa di malversazione (insita, si badi - non in una astratta denuncia di disfunzioni organizzative - ma nell'addebito di una specifica responsabilità consistente nel mancato impiego di un costoso bene al solo fine di far

ricorso a ditte esterne), non sarebbe stata idonea a compromettere la reputazione degli amministratori additati come soggetti che intenzionalmente favorivano terzi con danno per la società".

1.2. Il secondo motivo di impugnazione denuncia omesso esame di fatti decisivi per il giudizio oggetto di discussione tra le parti rappresentati dalla "calunniosa affermazione della mancata utilizzazione del costoso automezzo al solo fine di far ricorso a ditte esterne" nonché dalla "prova della comunicazione del provvedimento di sospensione cautelare del 4.9.2013 risultante dalla annotazione debitamente sottoscritta apposta in calce alla lettera di contestazione di addebito".

1.3. Con il terzo mezzo, formulato come violazione e falsa applicazione di legge e di contratto collettivo ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, in relazione al primo licenziamento, si contesta che la "Corte di Appello - in violazione di una corretta metodologia applicativa della clausola generale contemplata dall'art. 2119 c.c. - non si è resa conto che con la decisione impugnata ha affermato un principio contrastante con i valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale, quando ha sostenuto che diffondere la falsa notizia che il C.d.A. della società dalla quale si dipenda, abbia operato una malversazione finalizzata a favorire ditte esterne, possa integrare sul piano giuridico una semplice critica", stante la inconfigurabilità dell'esimente in relazione al reato di diffamazione aggravata.

1.4. Con il quarto motivo si denuncia violazione e falsa applicazione di norme di diritto, circa la disciplina degli atti unilaterali e della presunzione della relativa conoscenza, nonché omesso esame di un fatto decisivo oggetto di discussione tra le parti, in relazione al secondo licenziamento, rappresentato dalla circostanza che il D.B. sarebbe stato edotto del contenuto della missiva del 4.9.2013 con cui era stata comminata la sospensione cautelare con la lettura della stessa, anche se ne aveva rifiutato la ricezione, come risultante dalla annotazione in calce alla medesima.

1.5. Il quinto motivo deduce violazione dell'art. 2106 c.c. per avere la sentenza impugnata ritenuto che i fatti addebitati comunque non fossero meritevoli di sanzione espulsiva.

2. Il Collegio giudica fondati i primi due motivi di ricorso nei sensi espressi della motivazione che segue.

2.1. Al fine di un ordinato iter argomentativo circa le censure che investono il primo licenziamento è opportuno premettere una breve ricognizione della giurisprudenza di legittimità che si è formata sui limiti stabiliti per l'esercizio lecito della critica rivolta dal lavoratore al datore di lavoro (di recente v. [Cass. n. 21910 del 2018](#)).

2.2. Il diritto di critica trova il suo fondamento nell'art. 21 Cost., che riconosce alla generalità dei consociati la libertà di manifestare il proprio pensiero, con un solo limite espresso, costituito dalla non contrarietà al buon costume, e limiti impliciti collegati al valore della persona umana di cui all'art. 2 Cost.

La giurisprudenza di questa Corte, con particolare riferimento al diritto di cronaca, ha stilato un articolato sistema di condizioni di legittimità affinché il suo esercizio non si ponga in violazione di quei valori della persona tutelati non solo dalla Costituzione ma

anche da specifiche norme penali a difesa dell'onore, della reputazione, della riservatezza, elaborando i noti criteri di continenza sostanziale, materiale e formale che rendono lecito l'esercizio del diritto di cronaca (ove per continenza sostanziale si intende la verità della notizia, per continenza materiale l'interesse pubblico alla diffusione dell'informazione, per continenza formale la correttezza e civiltà della forma linguistica utilizzata come veicolo della cronaca stessa; cfr., ab imo, Cass. n. 5259 del 1984).

2.3. Nell'ambito del rapporto di lavoro, rispetto al quale opera anche la dichiarazione di principio contenuta nella L. n. 300 del 1970, art. 1 secondo cui tutti i lavoratori hanno il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero sul luogo di lavoro "nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge", non può negarsi l'esercizio di espressioni critiche del dipendente nei confronti del datore di lavoro, sebbene il vincolo di subordinazione imponga al lavoratore obblighi di fedeltà e collaborazione.

2.4. Sin da Cass. n. 1173 del 1986 si sono elaborate regole, analoghe a quelle stilate per l'esercizio del diritto di cronaca, tese a contemperare il diritto stabilito dall'art. 21 Cost. con altri diritti concernenti beni di pari rilevanza costituzionale, tra i quali, in particolare, i diritti della personalità all'onore ed alla reputazione, stabilendo che: "Il comportamento del lavoratore, consistente nella divulgazione di fatti ed accuse, ancorché vere, obiettivamente idonee a ledere l'onore o la reputazione del datore di lavoro, esorbita dal legittimo esercizio del diritto di critica, quale espressione del diritto di libera manifestazione del proprio pensiero, e può configurare un fatto illecito, e quindi anche consentire il recesso del datore di lavoro ove l'illecito stesso risulti incompatibile con l'elemento fiduciario necessario per la prosecuzione del rapporto, qualora si traduca in una condotta che sia imputabile al suo autore a titolo di dolo o di colpa, e che non trovi, per modalità ed ambito delle notizie fornite e dei giudizi formulati, adeguata e proporzionale giustificazione nell'esigenza di tutelare interessi di rilevanza giuridica almeno pari al bene oggetto dell'indicata lesione".

Successivamente si è specificato che l'esercizio da parte del lavoratore del diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, con modalità tali che, superando i limiti del rispetto della verità oggettiva, si traducono in una condotta lesiva del decoro dell'impresa datoriale, suscettibile di provocare con la caduta della sua immagine anche un danno economico in termini di perdita di commesse e di occasioni di lavoro, è comportamento idoneo a ledere definitivamente la fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro, integrando la violazione del dovere scaturente dall'art. 2105 c.c., e può costituire giusta causa di licenziamento (v. [Cass. n. 11220 del 2004](#); Cass. n. 29008 del 2008; Cass., n. 23798 del 2007; Cass. n. 21362 del 2013; Cass. n. 19092 del 2018).

Ancora di recente si è affermato (cfr. Cass. n. 5523 del 2016) e ribadito (cfr. [Cass. n. 14527](#) e 18176 del 2018) che l'esercizio da parte del lavoratore del diritto di critica delle decisioni aziendali, sebbene sia garantito dall'art. 21 Cost., incontra i limiti della correttezza formale che sono imposti dall'esigenza, anch'essa costituzionalmente garantita (art. 2 Cost.), di tutela della persona umana, sicchè, ove tali limiti siano superati, con l'attribuzione all'impresa datoriale od ai suoi rappresentanti di qualità apertamente disonorevoli, di riferimenti volgari e infamanti e di deformazioni tali da suscitare il disprezzo e il dileggio, così come l'attribuzione di riferimenti denigratori non provati, il comportamento del lavoratore può costituire giusta causa di licenziamento, pur in mancanza degli elementi soggettivi ed oggettivi costitutivi della fattispecie penale della diffamazione.

2.5. Per completezza si ricorda poi che nell'ipotesi di critica espressa da lavoratore con funzioni di rappresentanza sindacale all'interno dell'azienda si è sottolineato come il diritto di critica goda di un'ulteriore copertura costituzionale costituita dall'art. 39 Cost. nel momento in cui l'espressione di pensiero è finalizzata al perseguimento di un interesse collettivo, sicché si è affermato che il lavoratore sindacalista è titolare di due distinti rapporti con l'imprenditore: come lavoratore, in posizione subordinata con il datore di lavoro, e come sindacalista, invece in una posizione parificata a quella della controparte in virtù delle richiamate garanzie costituzionali (Cass. n. 11436 del 1995; [Cass. n. 7091 del 2001](#); Cass. n. 19350 del 2003; [Cass. n. 7471 del 2012](#); Cass. n. 18176 del 2018).

Inoltre, nel caso di condotta del lavoratore che denunci all'autorità giudiziaria o amministrativa fatti di reato o illeciti amministrativi commessi dal datore di lavoro, non è giustificato il licenziamento salvo che risulti il carattere calunnioso della denuncia o la consapevolezza dell'insussistenza dell'illecito, sempre che il lavoratore si sia astenuto da iniziative volte a dare pubblicità a quanto portato a conoscenza delle autorità competenti ([Cass. n. 4125 del 2017](#); conf. [Cass. n. 22375 del 2017](#)).

3. Pertanto, secondo i condivisi principi già espressi da questa Corte, l'esercizio del diritto di critica dei lavoratori nei confronti del datore di lavoro è lecito laddove espressione del "diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero" (art. 21 Cost.), anche "nei luoghi dove prestano la loro opera" (L. n. 300 del 1970, art. 1), tenuto altresì conto dell'interesse ad esprimersi sulle modalità di esercizio dell'attività imprenditoriale che possano avere ricadute sulle condizioni di vita e di lavoro del personale.

Tale esercizio del diritto incontra un limite nella tutela dell'onore, della reputazione e del decoro del datore di lavoro, beni-interessi che costituiscono riflesso di diritti fondamentali della persona tutelati quali valori essenziali della dignità dell'uomo, "sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove svolge la sua personalità" (art. 2 Cost.).

La critica manifestata dal lavoratore all'indirizzo del datore di lavoro può, dunque, trasformarsi da esercizio lecito di un diritto in una condotta astrattamente idonea a configurare un illecito disciplinare laddove superi i limiti posti a presidio della dignità della persona umana, così come predeterminati dal diritto vivente.

3.1. Innanzitutto, ove la critica si sostanzia nell'attribuzione di condotte che si assumono come storicamente verificatesi, in ragione del canone della continenza sostanziale, tali fatti narrati devono corrispondere a verità, sia pure non assoluta ma corrispondente ad un prudente apprezzamento soggettivo di chi dichiara gli stessi come veri, per cui viene in rilievo l'atteggiamento anche colposo del lavoratore. L'osservanza di tale canone attenua la sua cogenza nel caso in cui la critica si sostanzia propriamente in una espressione di opinione, che per la sua natura meramente soggettiva ha carattere congetturale e non si presta ad una valutazione in termini di alternativa vero/falso: mentre l'esistenza di un fatto può essere oggetto di prova, l'espressione di una opinione non può esserlo perché non si può dimostrare la verità di un giudizio che implichi opzioni di valore.

3.2. In secondo luogo occorre verificare il criterio della continenza formale, nel senso che l'esposizione della critica deve avvenire con modalità espressive che possano dirsi rispettose di canoni, generalmente condivisi, di correttezza, misura e civile rispetto della dignità altrui.

Consapevoli dell'inevitabile latitudine di tali concetti, occorre tenere presente che essi, in quanto mutuati dai limiti del diritto di critica e di cronaca in ambito giornalistico e letterario, non possono prescindere dal contesto di riferimento, nel senso che le modalità espressive possono assumere una valenza diversa a seconda che la manifestazione del pensiero sia contenuta in un articolo di stampa o in un servizio televisivo, oppure in un'opera letteraria o cinematografica, o in un pezzo di satira, ovvero se la critica sia esercitata nell'ambito di un rapporto contrattuale di collaborazione e fiducia che lega lavoratore e datore di lavoro.

Nella valutazione del caso concreto soccorrono i precedenti di legittimità già citati per cui il confine in discorso può dirsi esemplificativamente superato ove si attribuiscano all'impresa datoriale od ai suoi rappresentanti qualità apertamente disonorevoli, con riferimenti volgari e infamanti e tali da suscitare disprezzo e dileggio, ovvero si rendano affermazioni ingiuriose e denigratorie, con l'addebito di condotte riprovevoli o moralmente censurabili, se non addirittura integranti gli estremi di un reato, oppure anche ove la manifestazione di pensiero trasmodi in attacchi puramente offensivi della persona presa di mira.

3.3. Residua infine il limite della pertinenza, intesa come rispondenza della critica ad un interesse meritevole in confronto con il bene suscettibile di lesione (cfr. Cass. n. 1173 del 1986).

Nell'ambito del diritto di cronaca viene definita continenza materiale, parametrata all'interesse pubblico alla diffusione dell'informazione.

Nel rapporto di lavoro è sicuramente interesse meritevole quello che si relazioni direttamente o indirettamente con le condizioni del lavoro e dell'impresa, come le rivendicazioni di carattere lato sensu sindacale o le manifestazioni di opinione attinenti al contratto di lavoro, mentre sono suscettibili di esondare dal limite della pertinenza le critiche rivolte al datore di lavoro, magari afferenti le sue qualità personali, oggettivamente avulse da ogni correlazione con il rapporto contrattuale e gratuitamente mirate a ledere la sua onorabilità.

4. Laddove anche uno solo dei limiti descritti venga travalicato, la critica rivolta dal lavoratore al datore di lavoro, idonea a ledere l'onore, la reputazione e il decoro di questi, non è scriminata dall'esercizio del diritto ed assume l'attitudine ad integrare un illecito disciplinare.

Ciò non automaticamente importa che detta condotta sia meritevole della massima sanzione espulsiva.

Occorrerà poi verificare in concreto se, alla luce del dovere di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. - così come pacificamente declinato dalla giurisprudenza di questa Corte (ex multis: Cass. n. 25161 del 2014; [Cass. n. 144 del 2015](#); Cass. n. 2550 del 2015; Cass. n. 16629 del 2016; Cass. n. 996 del 2017) - letto in rapporto ai più generali canoni di correttezza e buona fede ex artt. 1175 e 1375 c.c., il comportamento del lavoratore in violazione di detti obblighi di protezione e contrario ai doveri derivanti dal suo inserimento nell'organizzazione imprenditoriale sia comunque idoneo a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario in quanto sussumibile nell'ambito della giusta causa o del giustificato

motivo soggettivo di licenziamento, secondo le ben note regole che presiedono tale accertamento (sul meccanismo di sussunzione nella giusta causa di licenziamento e circa il sindacato di legittimità su di esso cfr. Cass. n. 18715 del 2016; conf. [Cass. n. 4125 del 2017](#); in generale, avuto riguardo ai concetti giuridici indeterminati, v. Cass. SS.UU. n. 5 del 2001).

5. Per un costante orientamento di questa Sezione, l'apprezzamento in ordine al superamento dei limiti di continenza stabiliti per un esercizio lecito della critica rivolta dal lavoratore al datore costituisce valutazione di merito affidata ai giudici ai quali l'accertamento del fatto compete (v. [Cass. n. 21910/2018](#) con la giurisprudenza citata al punto 2.6.).

L'indirizzo è conforme a quello della giurisprudenza civilistica secondo cui il controllo di legittimità circa l'esimente del diritto di cronaca o di critica è chiamato a verificare che il giudice di merito abbia accertato la ricorrenza dei requisiti di pertinenza e continenza ed abbia correttamente interpretato, in diritto, detti criteri, rimanendo però di esclusiva competenza di tale giudice la valutazione concreta della sussistenza o meno dei requisiti stessi (v., da ultimo, Cass. n. 6035 del 2018).

Tuttavia il giudice del merito nel condurre tale accertamento, per affermare la sussistenza dell'esercizio lecito del diritto di critica in presenza di espressioni rivolte dal lavoratore al datore oggettivamente idonee a ledere la dignità di questi o l'immagine dell'impresa, deve dare conto del ritenuto rispetto dei limiti di continenza sostanziale e formale, nonché dei vincoli di pertinenza innanzi indicati.

In particolare, nella ricostruzione della vicenda storica che ha dato origine alla controversia, il giudice deve enucleare quei fatti da considerare rilevanti nell'integrazione della fattispecie legale, al fine di motivare, rispetto a ciascuno di essi, circa il convincimento che lo ha indotto a ritenere rispettati tutti i limiti di continenza e pertinenza imposti all'esercizio della critica, senza trascurare gli elementi che potrebbero avere influenza decisiva nè mancare di delineare l'iter logico che lo ha indotto a maturare detto convincimento.

Infatti l'omesso esame di un fatto decisivo nella fattispecie concreta può determinare una lacuna tale da non consentire l'esatta riconduzione alla fattispecie astratta, cagionando un errore di sussunzione rilevante ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 3 per falsa applicazione della legge.

Invero l'incompleta ricostruzione del fatto storico complesso è errore che inficia l'esatta qualificazione giuridica della fattispecie, falsandola inevitabilmente sol che si pensi che -- come dottrina avverte - la stessa scelta della norma da applicare deriva da una determinata ricostruzione della vicenda fattuale.

6. E' quanto accaduto nel caso all'attenzione di questa Corte, laddove la sentenza impugnata, pur avendo in premessa riprodotto integralmente la lettera redatta il 2 settembre 2013 da D.B.G. ed indirizzata ai vertici aziendali, ha omesso di sottoporre a qualsivoglia vaglio critico l'affermazione ivi contenuta in base alla quale viene specificamente attribuito ai vertici medesimi il mancato utilizzo di un "autospurgo del costo di circa 300.000,00 Euro al solo fine di far ricorso a ditte esterne".

Non vi è alcuna spiegazione sul perchè tale affermazione non abbia un effetto lesivo dell'onore e della reputazione degli amministratori della società e sia invece - secondo la Corte d'Appello - "riconducibile nell'ambito del legittimo diritto di critica", senza che sia speso un argomento sulle ragioni che hanno indotto il convincimento circa il rispetto dei requisiti di continenza sostanziale e formale, oltre che di pertinenza.

La Corte territoriale si limita a statuire come "le espressioni utilizzate dal lavoratore... siano in realtà prive di un oggettivo contenuto minaccioso, offensivo, dileggiato e calunniatorio" ma non esibisce il percorso logico-giuridico per il quale l'accusa ai vertici aziendali di non utilizzare volontariamente un bene di ingente valore con l'unico scopo di favorire intenzionalmente terzi a danno della società non concluda una lesione della considerazione che gli amministratori di quell'impresa hanno diritto di avere tra i consociati a tutela della loro dignità personale e professionale.

Non vi è una verifica sul rispetto della continenza sostanziale, nel senso che l'attribuzione di una condotta determinata, che si sostiene storicamente avvenuta, corrisponda ad una verità quanto meno incolpevolmente putativa; manca il controllo sulla continenza formale, al fine di apprezzare se l'espressione utilizzata trasmodi, per contesto e tenore, dall'opinamento su di una non corretta gestione aziendale alla proiezione del sospetto infamante di comportamento professionalmente e moralmente riprovevole; finanche la relazione di pertinenza non è indagata, per valutare la sussistenza di un interesse meritevole di cui si sia fatto portatore un collaboratore dell'impresa nei muovere un'accusa oggettivamente grave e comunque lesiva dell'onorabilità di chi per contratto dovrebbe amministrare nell'interesse esclusivo dell'azienda e non di altri.

In definitiva il silenzio serbato dalla sentenza impugnata su detti elementi palesa l'inidoneità del componimento del quadro fattuale operato dalla Corte territoriale al fine di integrare il parametro normativo chiamato a regolare il caso concreto e merita le censure che alla decisione sono mosse dai primi due motivi di ricorso.

7. Infatti, come è noto, le Sezioni unite di questa Corte, chiamate ad interpretare la formulazione novellata dell'art. 360 c.p.c., n. 5 (v. [Cass. SS.UU. nn. 8053 e 8054 del 2014](#)), hanno sancito che l'anomalia motivazionale, implicante una violazione di legge costituzionalmente rilevante, integra un error in procedendo che comporta la nullità della sentenza nel caso di "mancanza assoluta di motivi sotto l'aspetto materiale e grafico", di "motivazione apparente", di "contrasto irriducibile fra affermazioni inconciliabili", di "motivazione perplessa ed obiettivamente incomprensibile".

Si è ulteriormente precisato che di "motivazione apparente" o di "motivazione perplessa e incomprensibile" può parlarsi laddove essa non renda "percepibili le ragioni della decisione, perchè consiste di argomentazioni obiettivamente inidonee a far conoscere l'iter logico seguito per la formazione del convincimento, di talchè essa non consenta alcun effettivo controllo sull'esattezza e sulla logicità del ragionamento del giudice" ([Cass. SS.UU. n. 22232 del 2016](#); v. pure Cass. SS.UU. n. 16599 del 2016; successive conf., tra molte, [Cass. n. 9105 del 2017](#) e Cass. n. 12096 del 2018).

Il controllo previsto dall'art. 360 c.p.c., nuovo n. 5), concerne, invece, l'omesso esame di un fatto storico, principale o secondario, la cui esistenza risulti dal testo della sentenza (rilevanza del dato testuale) o dagli atti processuali (rilevanza anche del dato extratestuale),

che abbia costituito oggetto di discussione e abbia carattere decisivo (vale a dire che se esaminato avrebbe determinato un esito diverso della controversia).

Secondo le Sezioni unite "poichè la sentenza, sotto il profilo della motivazione, si sostanzia nella giustificazione delle conclusioni, oggetto del controllo in sede di legittimità è la plausibilità del percorso che lega la verosimiglianza delle premesse alla probabilità delle conseguenze. L'implausibilità delle conclusioni può risolversi tanto nell'apparenza della motivazione, quanto nell'omesso esame di un fatto che interrompa l'argomentazione e spezzi il nesso tra verosimiglianza delle premesse e probabilità delle conseguenze e assuma, quindi, nel sillogismo, carattere di decisività: l'omesso esame è il tassello mancante alla plausibilità delle conclusioni rispetto alle premesse date nel quadro del sillogismo giudiziario".

8. Nella specie l'implausibilità delle conclusioni cui è giunta la Corte territoriale risiede tanto nell'apparenza della motivazione - che si limita a rammentare precedenti giurisprudenziali, senza calarne i principi a misura del caso concreto, nonché a pronunciare asserzioni apodittiche o tautologiche prive di effettiva giustificazione - quanto nell'omesso esame di una pluralità di tasselli determinanti al fine di considerare rispettati i limiti imposti all'esercizio della critica in ossequio ai canoni di continenza e pertinenza.

La motivazione apparente o omessa su fatti essenziali e decisivi tende a ricostruire la fattispecie concreta ai fini della sussunzione in quella astratta, rende la sentenza impugnata monca e priva della sua conclusione razionale e quindi meritevole di essere cassata sul punto affinché il giudice del rinvio proceda a nuovo esame.

9. Parimenti, in analogia prospettiva, deve essere accolta l'altra censura sviluppata nel secondo motivo di ricorso, relativa al licenziamento intimato al dipendente per "aver continuato a prestare attività lavorativa nonostante il provvedimento di sospensione cautelare precedentemente comunicatogli".

La Corte di Appello ha ritenuto che il lavoratore non avesse avuto "consapevolezza della disposta sospensione cautelare dal lavoro" perchè "non vi è prova della conoscenza legale del provvedimento di sospensione cautelare in data anteriore al 10.9.2013", essendosi egli "rifiutato di ricevere brevi manu le lettere di contestazione del 4.9.2013 e del 6.9.2013, che ha ritirato in data 10.9.2013 presso l'Ufficio Postale".

La Corte tuttavia non ha preso alcuna specifica posizione sulla circostanza potenzialmente decisiva che in calce alla lettera di contestazione di addebito e sospensione cautelare era stata apposta l'annotazione secondo cui "il Sig. D.B.G. alle ore 17.00 del 4.9.2013 su invito dell'azienda ha preso visione della nota alla presenza dell'ing. D.R., dr. B. e rag. N., rifiutando di firmare la stessa per ricevuta", con firme susseguenti.

La Corte, in particolare, si è limitata a dare atto del rifiuto di ricezione della lettera da parte del dipendente, ma non ha speso alcun argomento, nè fattuale nè giuridico, per spiegare come l'aver "preso visione della nota" non determinasse nel D.B. la conoscenza dell'intervenuta sospensione dal servizio.

L'omissione non rende percepibile l'iter logico seguito per la formazione del convincimento e, di conseguenza, non consente alcun effettivo controllo sull'esattezza e

sulla logicità del ragionamento del giudice di merito, rendendo la motivazione sul punto del tutto inidonea ad assolvere alla funzione specifica di esplicitare le ragioni della decisione.

10. Conclusivamente i primi due motivi di ricorso devono essere accolti, con cassazione della sentenza impugnata in relazione ad essi, onde consentire al giudice del rinvio indicato in dispositivo di procedere a nuovo esame della fattispecie concreta, conformandosi a quanto innanzi statuito, regolando anche le spese. Restano assorbiti gli altri motivi di ricorso, conseguenti in ordine logico-giuridico, anche quello relativo alla valutazione della proporzionalità della sanzione espulsiva che non può prescindere dal pregiudiziale accertamento circa la sussistenza o meno di fatti idonei a giustificare la risoluzione del rapporto di lavoro.

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo ed il secondo motivo del ricorso, assorbiti gli altri, cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia alla Corte di Appello di Roma, anche per le spese.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio, il 23 ottobre 2018.

Depositato in Cancelleria il 18 gennaio 2019.