

### Fatti del processo

Con ricorso al Tribunale di Ancona ex art.1 co, 48 L. 92/2012 GI. BU. impugnava il licenziamento disciplinare intimatogli in data 27 febbraio 2014 da una società di spedizioni (---), per avere diffuso notizie diffamatorie e lesive dell'immagine della società concorrente (---), fatto di cui era stato chiamato a rispondere civilmente il datore di lavoro; deduceva la assenza della giusta causa, anche sotto il profilo del difetto di proporzionalità. Il Tribunale di Ancona accoglieva la domanda con ordinanza del 7.8.2014; con sentenza del 6 luglio 2015 (nr. 338/2015) respingeva la opposizione introdotta dalla società di spedizioni.

La Corte d'appello di ANCONA, con sentenza del 24-25.9.2015 (nr. 440/2015), accoglieva il reclamo della società (---) e per l'effetto, in riforma della pronunzia del primo grado, rigettava la domanda originaria. Per quanto rileva in causa, la Corte territoriale osservava che le due contestazioni disciplinari in questione addebitavano al dipendente la divulgazione presso i clienti della società concorrente del contenuto di una mail riservata, interna e strettamente confidenziale, inviategli dal direttore commerciale della società di spedizioni (---) , sig.(---), che indicava una strategia commerciale di incremento della clientela. Le giustificazioni dell'incolpato, che aveva affermato di ritenersi autorizzato alla divulgazione, costituivano un travisamento dei contenuti e della finalità della comunicazione ricevuta dal direttore commerciale. La iniziativa, intenzionale, arbitraria e non autorizzata era contraria alle regole della correttezza commerciale e pregiudizievole della immagine del datore di lavoro; sussisteva la irreversibile lesione del vincolo fiduciario, indipendentemente dalla previsione della condotta tra le ipotesi sanzionabili con il licenziamento a tenore dell'art. 32 CCNL, la cui elencazione aveva carattere esemplificativo. Ha proposto ricorso per la cassazione della sentenza GI. BU., articolato in sei motivi, illustrati con memoria. Ha resistito con controricorso la società di spedizioni (---). Ragioni della decisione.

1. Con il primo motivo il ricorrente ha dedotto violazione e falsa applicazione degli artt. 1324, 1362, 1366 e 1370 cod.civ. Ha assunto che la Corte di merito aveva recepito le difese del datore di lavoro senza rilevarne la diversità rispetto al fatto contestato nella sede disciplinare. La interpretazione dei contenuti della contestazione disciplinare era comunque affetta dal vizio di violazione dell'art. 1362 cod. civ., in quanto nelle due comunicazioni gli veniva addebitata la diffusione non autorizzata di notizie tratte dal sito internet dell'organizzazione cobas e non già la divulgazione di una mail aziendale riservata. Anche la seconda contestazione, che pur faceva seguito alle giustificazioni da lui fornite riguardo alla mail ricevuta dal direttore commerciale, restava formulata nei termini della prima. Il criterio ermeneutico di cui all'art. 1366 cod. civ. imponeva di interpretare la contestazione tutelando il ragionevole affidamento del lavoratore circa i precisi comportamenti di cui era chiamato a rispondere. Da ultimo, in caso di dubbio, la Corte di merito avrebbe dovuto fare ricorso al criterio della interpretazione contro l'autore della clausola ex art. 1370 cod. civ., essendo la contestazione disciplinare un atto unilaterale.

2. Con il secondo motivo il ricorrente ha dedotto- ai sensi dell'art. 360 nr. 3 cod. proc. civ.- violazione e falsa applicazione dell'art. 7 L. 300/1970 e dell'art. 2 L 15 luglio 1996 nr. 604. Ha denunciato che la valorizzazione in causa di una condotta del dipendente diversa da quella contestata nella sede disciplinare costituiva violazione del principio di immodificabilità della contestazione degli addebiti, come già dedotto nei propri scritti difensivi in replica alle difese di controparte (pagine 10-12 della comparsa di costituzione e risposta depositata in data 11.9.2015 nel grado di reclamo). I due motivi, in quanto connessi, devono essere esaminati congiuntamente. Gli stessi sono infondati. La Corte di merito ha ritenuto essere oggetto di contestazione nella sede disciplinare la trasmissione non autorizzata ad 84 clienti della società concorrente (---) di comunicazioni interne riservate, obiettivamente idonee a ledere l'immagine commerciale

della ditta concorrente. Tale interpretazione è conforme al tenore letterale delle contestazioni ( trascritte nell'attuale ricorso ), nelle quali l'addebito concerne con chiarezza il compimento di atti di concorrenza sleale non autorizzati, dei quali la società datrice di lavoro era stata poi chiamata a rispondere civilmente. La circostanza che le notizie e le valutazioni trasmesse ai clienti del settore fossero state comunicate al BU. dal direttore commerciale della società di spedizioni (---)non muta i termini della contestazione; trattasi, piuttosto, di un argomento a difesa, che il lavoratore ha puntualmente fatto valere tanto nella sede disciplinare che in causa, il che costituisce ulteriore conferma della specificità della contestazione e della pienezza del contraddittorio sui fatti addebitati. Non ricorre, pertanto, il denunciato vizio di violazione dei canoni di interpretazione dell'atto di contestazione né, conseguentemente, del principio di immodificabilità in causa dei termini del fatto contestato. 3. Con il terzo motivo il BU. ha dedotto- ai sensi dell'art. 360 nr. 4 cod. proc. civ.- nullità della sentenza in relazione all'art. 112 cod. proc. civ., per omesso esame della proposta eccezione di immodificabilità della contestazione degli addebiti. Il ricorrente ha riprodotto in questa sede il contenuto della comparsa di costituzione depositata in sede di reclamo, nella parte in cui egli lamentava la allegazione in giudizio da parte del datore di lavoro di fatti diversi da quelli contestati. Il motivo è infondato. La eccezione proposta è stata infatti implicitamente rigettata dal giudice del reclamo, avendo la Corte di merito interpretato la prima lettera di addebito- ( dando atto che la seconda si esprimeva negli stessi termini della prima ) - in senso conforme alle difese sulla giusta causa del licenziamento allegate in giudizio dal datore di lavoro. Tale interpretazione ex se escludeva, dunque, la violazione dell'art. 7 L. 300/1970. 4. Con il quarto motivo il ricorrente ha dedotto- ai sensi dell'articolo 360 nr. 4 cod. proc. civ.- nullità della sentenza in relazione all'art. 112 cod. proc. civ., per omesso esame della questione di falsa applicazione dell'art. 2106 cod. civ. e dell'art. 32 CCNL di categoria. Ha esposto di avere allegato con la comparsa di costituzione in sede di reclamo non soltanto il difetto di proporzionalità della sanzione , ai sensi dell'art. 2106 cod. civ. e la mancata previsione della condotta tra le mancanze che giustificavano il licenziamento ai sensi dell'art. 32 CCNL ma anche che lo stesso articolo 32 stabiliva che in ogni caso le sanzioni dovevano essere applicate per analogia di gravità rispetto ai casi previsti. Il fatto sanzionato non era assimilabile per analogia di gravità ad alcuna delle mancanze che davano luogo al licenziamento ma unicamente alle ipotesi punibili con la sanzione conservativa della sospensione dal servizio. Ha lamentato l'omesso esame da parte della Corte di merito di tale specifica eccezione. Il motivo è infondato. Il giudice del merito ha esaminato la questione, posta dal lavoratore sotto il profilo della violazione dell'articolo 32 CCNL, respingendola sul rilievo che la elencazione ivi prevista aveva carattere meramente esemplificativo.

Non vi era, invece, la esigenza di una specifica motivazione in ordine alla analogia di gravità della condotta rispetto alle fattispecie punibili con sanzione conservativa a tenore del contratto collettivo, avendo la sentenza già stigmatizzato la rilevante gravità della condotta e la sua idoneità a ledere il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.

5. Con il quinto motivo il ricorrente ha dedotto -ai sensi dell'art. 360 nr.3 cod. proc. civ.- violazione e falsa applicazione dell'art. 2106 cod. civ. e dell'art. 32 CCNL di categoria. Ha denunciato la violazione del principio di proporzionalità e gradualità delle sanzioni disciplinari. 6. Con il sesto motivo il ricorrente ha impugnato la sentenza -ai sensi dell'art. 360 nr. 3 cod. proc. civ.- per violazione e falsa applicazione dell'art. 18 co, 4 L. 300/1970 e dell'art. 32 CCNL di categoria. Ha dedotto ricorrere l' ipotesi di cui al comma 4 dell'articolo 18 L. 300/1970 ovvero del fatto rientrante tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi o dei codici disciplinari applicabili. Ha esposto che l'articolo 32 del CCNL prevedeva che nei casi di mancanze non elencate le sanzioni disciplinari dovevano essere applicate riferendosi per analogia di gravità ai casi esaminati; l'addebito era riconducibile sotto questo profilo al fatto del "lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza della azienda" ovvero a quello del "lavoratore che esegua il lavoro affidatogli con provata negligenza", puniti entrambi con sanzione conservativa ( sospensione dal servizio e dalla retribuzione). I motivi, che possono essere esaminati congiuntamente per la loro connessione, sono

infondati. Il giudice del reclamo ha correttamente osservato che le ipotesi di mancanze previste dal contratto collettivo come giustificanti il licenziamento rivestono carattere esemplificativo e non esaustivo. Quanto al tenore del contratto collettivo, l'invocato articolo 32, al paragrafo B), elenca le sanzioni conservative e le mancanze che danno luogo rispettivamente al rimprovero, alla multa ed alla sospensione; dispone da ultimo che " nei casi non elencati le sanzioni saranno applicate riferendosi per analogia di gravità a quelli elencati". Tale previsione non è riferibile al licenziamento disciplinare, la cui disciplina è contenuta in un separato e successivo paragrafo (paragrafo C) ma alla sola graduazione delle sanzioni conservative.

Tale rilievo è confermato dalla considerazione che le stesse parti collettive danno atto che la elencazione delle mancanze che danno luogo a licenziamento disciplinare è compiuta soltanto "a titolo semplificativo e non esaustivo"; la applicazione per analogia della disciplina delle sanzioni ai casi non esaminati ha quale presupposto, invece, una pretesa di esaustività della disciplina collettiva. Ogni questione si risolve, dunque, per il licenziamento nel verificare la esistenza o meno dei presupposti previsti della disciplina legale, del resto espressamente richiamata nell'accordo come unica fonte regolatrice; in altri termini, la applicazione analogica della disciplina contrattuale delle sanzioni trova il suo limite nella ipotesi in cui sia configurabile una giusta causa di licenziamento ex art. 2119 cod. civ. Il giudice del merito ha dunque correttamente interpretato la previsione collettiva.

La censura neppure coglie nel segno in punto di violazione dell'art. 2106 cod. civ., avendo il giudice del reclamo correttamente ritenuto la giusta causa del licenziamento in ragione della ampia divulgazione presso la clientela della impresa concorrente, al fine di sviarne illegittimamente la clientela, di notizie e valutazioni riservate apprese per ragioni di servizio. A tal fine la Corte di merito ha correttamente valorizzato sia la gravità dell' inadempimento e la responsabilità risarcitoria derivatane in capo al datore di lavoro, che il grado della colpa, in ragione delle elevate competenze professionali del dipendente (quadro) e del grado di collaborazione richiesto. Il ricorso deve essere conclusivamente respinto. Le spese si compensano in ragione dell'esito alterno del giudizio nelle fasi di merito. Trattandosi di giudizio instaurato successivamente al 30 gennaio 2013 sussistono le condizioni per dare atto- ai sensi dell'art.1 co 17 L. 228/2012 ( che ha aggiunto il comma 1 quater all'art. 13 D.P.R. 115/2002) - della sussistenza dell'obbligo di versamento da parte del ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per la impugnazione integralmente rigettata.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Compensa le spese. Ai sensi dell'art. 13 co. 1 quater del D.P.R. 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.