

## DIRITTO LAVORO

CORTE DI CASSAZIONE, Sezione Lavoro, 26 aprile 2012,  
n. 6498 — LAMORGESE *Presidente* — TRICONI *Estensore* — U.B.  
(avv.ti Pessi e Gentile) c. C. (avv. Angioni).

*Cassa App. Cagliari - Sassari 28 giugno 2007.*

**Lavoro (rapporto di) - Dipendenti di Istituto di credito - Deten-  
zione di sostanze stupefacenti - Giusta causa di licenziamento  
- Ammissibilità.**

(Cod. civ., art. 2119; l. 15 luglio 1965 n. 604, art. 1).

*È illegittima la sentenza che abbia affermato, senza un'adeguata  
motivazione, che la detenzione di sostanze stupefacenti (tipo marijua-  
na e hashish) da parte di un dipendente di un istituto di credito,  
quantunque si sia verificata d'estate e durante la notte di un fine setti-  
mana, non integra giusta causa di licenziamento (1).*

(*Omissis*). — Va rilevato anzitutto che, in ordine ai criteri che il  
giudice deve applicare per valutare la sussistenza o meno di una giu-  
sta causa di licenziamento, la giurisprudenza è pervenuta a risultati  
sostanzialmente univoci affermando ripetutamente (come ripercorso  
in Cass., n. 5095 del 2011, *Foro it.*, Mass., 125) che per stabilire in  
concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve  
rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del  
rapporto di lavoro, ed in particolare di quello fiduciario, occorre va-  
lutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in rela-  
zione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostan-

(1) La nota segue a p. 528.

ze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare. (*Omissis*)

Tale giudizio è rimesso al giudice di merito la cui valutazione è insindacabile in sede di legittimità se sorretta da adeguata motivazione, dovendo ritenersi (Cass. n. 21965 del 2007, *id.*, Rep. 2007, voce cit., n. 1461) al riguardo che spetta al giudice di merito procedere alla valutazione della proporzionalità della sanzione espulsiva rispetto alla condotta addebitata al lavoratore con riferimento a tutte le circostanze del caso concreto, secondo un apprezzamento di fatto che non è rinnovabile in sede di legittimità, bensì censurabile per vizio di omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione (cfr., altresì, *ex plurimis*, Cass. n. 6823 del 2004, *id.*, Rep. 2004, voce cit., n. 1628).

In tema di ambito dell'apprezzamento riservato al giudice del merito, è stato condivisibilmente affermato (cfr., fra le altre, Cass. n. 8254 del 2004, *ibid.*, n. 1627) che la giusta causa di licenziamento, quale fatto che non consente la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto, è una nozione che la legge, allo scopo di un adeguamento delle norme alla realtà disciplinare, articolata e mutevole nel tempo, configura con una disposizione (ascrivibile alla tipologia delle c.d. clausole generali) di limitato contenuto, delineante un modello generico che richiede di essere specificato in sede interpretativa mediante la valorizzazione sia di fattori estranei relativi alla coscienza generale, sia di principi che la stessa disposizione tacitamente richiama.

Tali specificazioni del parametro normativo hanno natura giuridica e la loro disapplicazione è quindi deducibile in sede di legittimità come violazione di legge, mentre l'accertamento della concreta ricorrenza, nel fatto dedotto in giudizio, degli elementi che integrano il parametro normativo e le sue specificazioni, e della loro concreta attitudine a costituire giusta causa di licenziamento, si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice di merito e incensurabile in Cassazione se privo di errori logici o giuridici.

A sua volta, Cass. n. 9266 del 2005 (*id.*, Rep. 2006, voce cit., n. 1489) ha ulteriormente precisato che l'attività di integrazione del precetto normativo di cui all'art. 2119 c.c. (norma c.d. elastica) compiuta dal giudice di merito – ai fini dell'individuazione della giusta causa di licenziamento – mediante riferimento alla «coscien-

za generale», è sindacabile in Cassazione a condizione, però, che la contestazione del giudizio valutativo operato in sede di merito non si limiti ad una censura generica e meramente contrappositiva, ma contenga, invece, una specifica denuncia di non coerenza del predetto giudizio rispetto agli standard, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale.

Il giudice di appello ha affermato che «la detenzione di sostanze stupefacenti non va condivisa, socialmente può destare scalpore, ma, da un lato, va diversamente valutata la condotta di colui che la detiene per uso personale e colui che invece la detiene a fini di spaccio, possesso che evidentemente comporta frequentazioni di gente diversa, l'inserimento in un ambiente ben più pericoloso, che certo può costituire una giusta causa del venir meno del rapporto fiduciario, anche tenuto conto della qualità di istituto di credito del datore di lavoro. Si tratta dunque di una condotta molto meno grave, il che non può non avere riflessi anche sulla valutazione disciplinare.

E che questa sia l'esatta ricostruzione della vicenda, tenuto conto degli elementi emersi in sede penale nessun dubbio può esservi, la detenzione non era a fine di spaccio.

La natura della sostanza stupefacente detenuta pure ha un peso non irrilevante, sempre dal punto di vista della compromissione dell'elemento fiduciario. Difatti, diverso è detenere eroina o crack, dal detenere marijuana e hashish, notoriamente diversi essendo gli effetti dell'uso dell'una o dell'altra, che nel fumo non danno assuefazione, né inducono modifiche della personalità, sostanze che hanno un costo modesto, che vorosimilmente chiunque può permettersi di affrontare, senza perciò, anche in questa ipotesi costituire pericolo per l'istituto di credito datore di lavoro e tenuto conto del disvalore sociale diverso, anche della sua immagine. Vero che un discorso diverso può esser fatto per la cocaina, ma la quantità rinvenuta al possesso al C. non fa certo presumere che ne fosse un abituale consumatore, poiché se tale fosse stato non si sarebbe accontentato di merce di qualità così infima e di una così scarsa dose».

Il giudice di secondo grado ha affermato, altresì, «dunque si può affermare che l'episodio che ha visto coinvolto il C. attiene alla sua sfera rigorosamente privata, atteso che è accaduto in piena estate, in zona di mare e la notte tra sabato e domenica, non è, nella sua materialità molto più grave di quello del dipendente che viene trovato nella notte tra sabato e domenica, ubriaco, e abbia acquistato una massiccia dose di alcolici, non consente di affermare la qua-

lità di tossicodipendente dell'appellante, che è comunque difficilmente ipotizzabile per sostanze come quelle detenute, né quella di spacciatore, e se è pure astrattamente idoneo a fondare una sanzione disciplinare, non potendo essere condiviso, non certo quella espulsiva, ovvero la più grave», anche, in ordine alla ritenuta pubblicità negativa, che sarebbe stata risolvibile col trasferimento ad altra sede.

La sentenza della Corte d'appello di Sassari si articola in una valutazione non adeguatamente motivata, né coerente sul piano logico, e non rispettosa dei principi giuridici in precedenza indicati.

Le considerazioni del giudice di secondo grado, in ordine agli effetti complessivi delle sostanze stupefacenti in questione, anche in relazione agli effetti delle sostanze alcoliche, alle condizioni di tempo e luogo, ai riflessi sociali, poste come presupposto della valutazione sulla gravità della condotta del lavoratore, nel giudizio di proporzionalità, sono assertive, non fondate su prove, e non possono essere ricondotte ai canoni giuridici delle massime di esperienza, o dei fatti notori, come precisati dalla giurisprudenza di questa corte, sicché non risulta estrinsecato il complessivo percorso logico-motivazionale.

Delle massime o nozioni di comune esperienza il giudice è tenuto ad avvalersi, ai sensi dell'art. 115 c.p.c., come regola di giudizio destinata a governare sia la valutazione delle prove che l'argomentazione di tipo presuntivo, intese, tuttavia, come proposizioni di ordine generale tratte dalla reiterata osservazione dei fenomeni naturali o socioeconomici (Cass. n. 22022 del 2010, *id.*, Rep. 2010, voce *Prova civile in genere*, n. 47; n. 20313 del 2011, *id.*, Mass., 787). (*Omissis*)

L'attività di integrazione del precetto normativo di cui all'art. 2119 c.c., compiuta nella specie dal giudice di merito, ai fini dell'individuazione della giusta causa di licenziamento, si avvale di una motivazione carente e non adeguata, che non fa corretta applicazione dei principi sopra richiamati.

La corte accoglie il ricorso. Cassa la sentenza impugnata e rinvia anche per le spese del presente giudizio alla Corte d'appello di Cagliari in diversa composizione.

- (1) La detenzione di stupefacenti da parte di un dipendente può costituire giusta causa di licenziamento.

È noto che l'utilizzo di sostanze stupefacenti, c.d. droghe, è suscettibile di determinare alterazioni dell'equilibrio psichico delle persone, se non addirittura danni più o meno gravi al cervello. Il che vale, non solo per l'utilizzo delle c.d.

droghe pesanti (eroina, cocaina, ecstasy, etc.), unanimemente ritenuto a dir poco devastante, ma anche in relazione alle c.d. droghe leggere (quali sono considerate l'hashish, la marijuana e la cannabis).

Non deve quindi meravigliare il fatto che tale utilizzo possa causare conseguenze negative nell'esercizio dell'attività lavorativa e nell'affidabilità del prestatore di lavoro, fino a giustificare, in alcuni casi, l'applicazione, da parte del datore di lavoro, di provvedimenti disciplinari, e, nei casi più gravi, addirittura la sanzione espulsiva del licenziamento per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c. e dell'art. 1 della l. n. 604 del 1966; sanzione che può essere adottata *"qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto"*.

Il che si è verificato nella fattispecie oggetto della presente nota, nella quale un Istituto bancario operante in Sardegna ha irrogato la sanzione del licenziamento per giusta causa ad un dipendente trovato in possesso di sostanze stupefacenti (tipo marijuana e hashish). Ciò, sia pure in piena estate, in zona di mare e durante la notte fra il sabato e la domenica.

Il licenziamento, impugnato, dopo diversi anni, dal prestatore di lavoro, veniva ritenuto legittimo dal Tribunale di Nuoro, la cui sentenza veniva, peraltro, riformata dalla Sezione di Sassari della Corte d'appello di Cagliari, con una sentenza che veniva, a sua volta, cassata dalla Suprema Corte di Cassazione con la sentenza oggetto della presente nota, con rinvio alla stessa Corte d'appello in una diversa composizione.

Secondo i giudici del Supremo Collegio la sentenza del giudice d'appello era *"non adeguatamente motivata, né coerente sul piano logico e non rispettosa dei principi giuridici"* che stanno alla base della citata norma di cui all'art. 2119 c.c. come interpretata dal consolidato insegnamento della giurisprudenza. Secondo cui *"per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro, ed in particolare di quello fiduciario, occorre valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario, su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro, sia in concreto tale da giustificare, o meno, la massima sanzione disciplinare"* (1).

Sempre secondo la Suprema Corte il giudizio di proporzionalità o di adeguatezza della sanzione spettante al giudice di merito consiste *"nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto e a tutte le circostanze del caso"* per cui *"l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata soltanto in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali (l. n. 604 del 1986, art. 3) ovvero addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto (art. 2119 c.c.)"* (2).

In sostanza, secondo la Corte di Cassazione (3) *"spetta al giudice di merito procedere alla valutazione della proporzionalità della sanzione espulsiva rispetto alla"*

(1) Cfr. Cass., 2 marzo 2011, n. 5095.

(2) Cfr. Cass., 10 dicembre 2007, n. 25743.

(3) Cfr. Cass., 19 ottobre 2007, n. 21965.

*condotta addebitata al lavoratore con riferimento a tutte le circostanze del caso concreto*".

Nella fattispecie la Corte d'appello, per giustificare l'annullamento della sentenza di 1° grado, aveva affermato: a) che la detenzione di sostanze stupefacenti (da parte del lavoratore) era sicuramente meno grave rispetto alla detenzione a fini di spaccio; b) che egualmente la detenzione di "droghe leggere", come nel caso in esame, era un fatto di minore gravità rispetto alla detenzione di droghe pesanti; c) che l'episodio in esame, date le circostanze di tempo e di luogo in cui si era verificato (in piena estate e durante una notte di un fine settimana), essendo attinente alla sfera rigorosamente privata del prestatore di lavoro, doveva ritenersi incensurabile; d) che, in conclusione, pur essendo ipotizzabile l'adozione a carico di quest'ultimo di una sanzione disciplinare, non pareva giustificata l'adozione della sanzione espulsiva. Ciò facendo un, sia pure implicito, riferimento, alla più opportuna adozione di una sanzione conservativa o, al più, ad un licenziamento per giustificato motivo soggettivo *ex art. 3 l. n. 604 del 1966*, che può essere irrogato in presenza di "un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro", cioè di fronte ad una mancanza sicuramente di minore gravità rispetto a quella che giustifica il licenziamento per giusta causa.

Pertanto, tali considerazioni non sono state ritenute sufficienti dalla Corte di Cassazione, che — come già si è detto — ha ritenuto la sentenza della Corte d'appello non adeguatamente motivata, né coerente sul piano logico e non rispettosa dei principi giuridici costantemente affermati dalla stessa Cassazione. E ciò, a nostro avviso, con ragione. Infatti, di fronte alla gravità oggettiva del comportamento del prestatore di lavoro consistente nella detenzione di droga (leggera o pesante che fosse), c'è da chiedersi come mai il giudice di merito non abbia ritenuto necessario approfondire la situazione disponendo, ad esempio, una perizia per valutare se il lavoratore, nonostante l'utilizzo di sostanze stupefacenti, potesse dare affidamento in relazione al delicato compito lavorativo al quale era evidentemente adibito.

CARLO DORE

102

CARLO DORE

*LA DETENZIONE DI STUPEFACENTI DA PARTE  
DI UN DIPENDENTE PUÒ COSTITUIRE GIUSTA  
CAUSA DI LICENZIAMENTO*

*(estratto da)*

**RIVISTA  
GIURIDICA  
SARDA**

**3-2012**  
Anno XXVII

Settembre-Dicembre - Pubblicazione quadrimestrale

**EDIZIONI AV**