

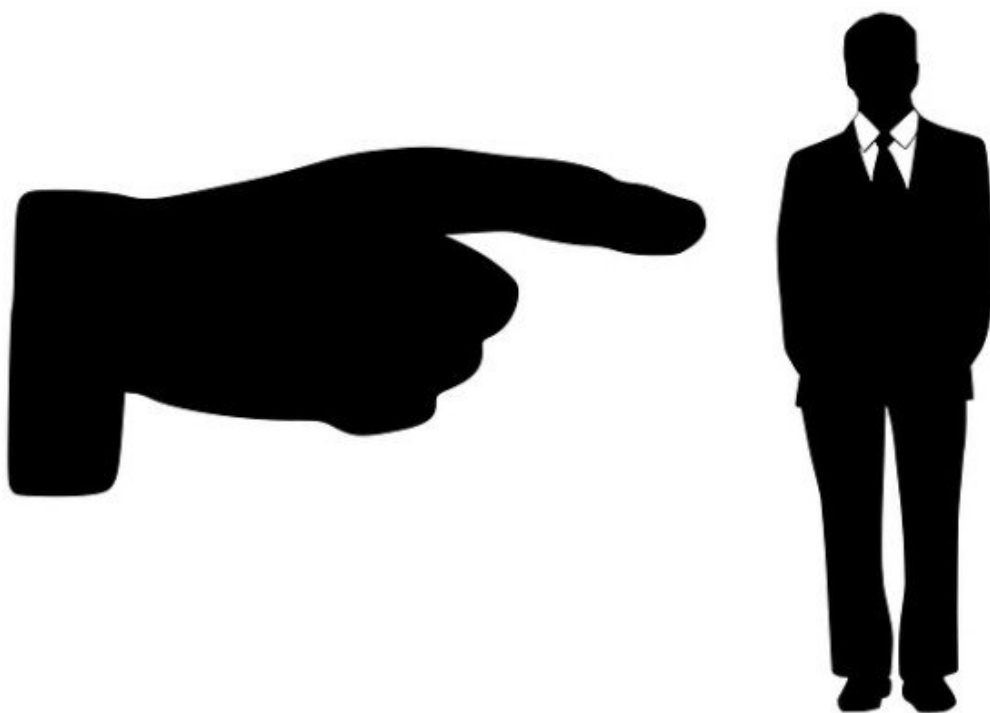


LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Denunciare il datore di lavoro: quali rischi?

Autore: Redazione | 27/09/2017



Il lavoratore dipendente rischia il licenziamento solo se sporge la denuncia-querela in malafede, sussistendo gli estremi della calunnia, consapevole cioè dell'innocenza del datore.

Il tuo datore di lavoro ti sta minacciando in tutti i modi, sta utilizzando condotte

vessatorie per farti dimettere volontariamente, ti sta umiliando e sta usando mezzi illeciti per farti fuori. Non vuole licenziarti perché sa che, altrimenti, perderebbe la causa; ma, a porte chiuse, le allusioni sono chiare e i tentativi di violenza tutt'altro che velati. Una volta ha anche tentato di picchiarti. Hai deciso così di **denunciarlo**, ma non hai le prove di ciò che dici. E poi lui ha "fior di avvocati" mentre tu non puoi permetterti una difesa. Cosa fai? Puoi querelarlo, sicuramente: tanto, per sporgere una querela ai carabinieri, non c'è bisogno di un difensore; e poi l'azione penale viene condotta a spese dello Stato. Ma c'è un problema: chi mai testimonierà a tuo favore? Anche questo non dovrebbe essere un ostacolo: come noto, nel processo penale, anche la vittima può testimoniare a favore di se stessa e, solo con le proprie dichiarazioni, far condannare il colpevole. Tuttavia, il timore che il capo la faccia ugualmente franca e risulti innocente, ti fa desistere. Per cui ti chiedi: **quali rischi corre chi prova a denunciare il datore di lavoro?** La risposta è in una recente sentenza della Cassazione **[1]** che, in realtà, non dice nulla di nuovo poiché il principio è ormai consolidato in giurisprudenza.

La prima cosa da ricordare, prima di spiegare **cosa rischia chi denuncia il datore di lavoro**, è che il codice civile **[2]** sancisce l'obbligo di fedeltà del dipendente nei confronti dell'azienda. L'interpretazione di tale norma, però, non può spingersi sino al punto di vietare al dipendente di denunciare fatti con rilevanza penale verificatisi nel luogo di lavoro. Una tale lettura della norma finirebbe per costituire una sorta di «dovere di omertà» tutt'altro che tutelato dal nostro ordinamento. Dunque, è sicuramente un diritto del dipendente sporgere denuncia o querela (rispettivamente a seconda che i fatti siano perseguibili solo a querela di parte o anche a d'ufficio) verso il capo.

A questo punto, però, il tuo problema principale non è risolto: che rischi in caso di **assoluzione del datore di lavoro?** Mettiamo che tu non riesca a raggiungere la prova del "fattaccio" consumatosi in azienda o che, ignorando un cavillo della norma noto solo agli avvocati, ritieni che la condotta costituisca un reato mentre invece non lo è, oppure esiste un escamotage per non essere puniti. Rischieresti in questo caso il posto di lavoro? La risposta è negativa. Secondo infatti la Cassazione, non può essere licenziato per giusta causa il lavoratore che presenta una denuncia-querela, poi archiviata, per reati commessi dal datore di lavoro a meno che non risulti il carattere **calunnioso** o la consapevolezza dell'insussistenza dell'illecito. In pratica, il dipendente perde il posto solo se agisce in malafede, conoscendo bene l'innocenza del proprio capo e, ciò nonostante, lo querela. In

questo caso, infatti - e solo in questo caso - egli ben potrebbe essere controquerelato per **calunnia**. La calunnia invece non sussiste se chi sporge denuncia o querela è in buona fede perché sa che i fatti si sono realizzati davvero nel modo narrato alle autorità, al di là poi del fatto se riesce davvero a provarli o se, per una sua ignoranza della legge, tali condotte non hanno rilevanza penale o sono "scusabili". L'importante, insomma, è **non raccontare bugie**.

Dunque, la denuncia formulata da un dipendente nei confronti del legale rappresentante della società datrice di lavoro, per maltrattamenti, lesioni personali, mobbing e altri illeciti penali non giustifica il licenziamento anche se le accuse formulate in sede penale non risultino veritiere. La giusta causa di licenziamento scatta solo se ne emerge il carattere calunnioso, nel senso che il lavoratore che ha sporto la querela deve essersi mosso nella consapevolezza della non veridicità dei fatti ascritti al legale rappresentante.

Note

[1] Cass. sent. n. 22375/2017. [2] [Art. 2105 cod. civ.](#)

Sentenza

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 9 maggio - 26 settembre 2017, n. 22375 *Presidente Macioce - Relatore Torrice*

Fatto e motivi

1. La Corte di Appello di Bologna, in riforma della sentenza del Tribunale di Bologna, con la sentenza n. 424 in data 26.3.2015, ha respinto il ricorso proposto da D.M. nei confronti della società CMP Elettronica srl volto alla dichiarazione di illegittimità del licenziamento per giusta causa intimatole il 3 marzo 2008 e alla conseguente condanna della società alla reintegrazione nel posto di lavoro in precedenza occupato e al risarcimento del danno quantificato in misura pari alle retribuzioni maturate dalla data del recesso sino a quella della effettiva riammissione in servizio ed al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali. 2. La Corte territoriale ha premesso che all'appellante era stato contestato di avere presentato una denuncia querela in data 20.12.2007 nei confronti del legale rappresentante della società datrice di lavoro, accusandolo di avere commesso in suo danno, nelle giornate del 4, 17 e 24 ottobre del 2007, i reati previsti dagli artt. 572, 582, 594, 56 e 610 e 612 c.p. e ciò nonostante le accuse non fossero veritiere. 3. Il giudice di appello ha escluso la violazione del

principio di immutabilità della contestazione disciplinare ritenendo che il riferimento al danno all'immagine della società, contenuto nella sola comunicazione del licenziamento e non anche nella contestazione disciplinare costituiva non integrazione della originaria contestazione ma solo esplicitazione di un effetto scaturente, secondo l'"id quod plerumque accidit" dalla denuncia querela e che il diritto di difesa della lavoratrice non era stato minimamente vulnerato. 4. Richiamati i principi affermati da questa Corte in tema di proporzionalità tra fatti addebitati disciplinarmente e sanzione adottata, ed affermato che il diritto di critica, al pari del diritto di denuncia, deve essere esercitato nel rispetto dei limiti fissati dal principio di continenza formale e sostanziale e della "verità quanto meno opinata", ha ritenuto che siffatti limiti fossero stati travalicati. Tanto sul rilievo che era risultato provato che la denuncia querela era stata archiviata in sede penale e che, di contro, dalle deposizioni testimoniali era emerso che nei giorni del 4, 17 e 24 ottobre del 2007 il legale rappresentante della società, lungi dal porre in essere comportamenti anche solo inurbani, si era limitato a tentare di consegnare alla lavoratrice una missiva e ad invitare la medesima a lasciare il luogo di lavoro in esecuzione del provvedimento disciplinare di sospensione dal lavoro adottato nei confronti della D. . 5. La condotta addebitata è stata ritenuta dalla Corte territoriale idonea a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario e tanto grave dal punto di vista oggettivo e soggettivo da far escludere che una sanzione conservativa potesse consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. La Corte territoriale nella formulazione del giudizio di gravità della condotta e di proporzionalità della sanzione espulsiva ha ritenuto irrilevante la circostanza che dalla condotta della lavoratrice non fosse derivato alcun danno all'immagine della società. Ha, infine, affermato che, vertendosi in tema di licenziamento per giusta causa, la dedotta sussistenza di una incapacità temporanea assoluta a rendere la prestazione lavorativa avrebbe al più condizionato l'efficacia del licenziamento sino alla guarigione o al superamento del periodo di comporto. 6. Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso D.M. sulla base di cinque motivi. La società CMP Elettronica srl ha resistito con controricorso. Sintesi dei motivi. 7. Con il primo motivo la ricorrente denuncia, ai sensi dell'art. 360 n. 3 e n. 5 c.p.c., violazione e falsa applicazione di norme di diritto e per omessa insufficiente e contraddittoria motivazione circa un punto decisivo della controversia in relazione all'art. 7 L. 300 n. 70, agli artt. 1 e 3 della L. n. 604 del 1966 e all'art. 2697 c.c. nonché agli artt. 115 e 116 c.p.c.. In sintesi la ricorrente si duole del fatto che la Corte territoriale abbia affermato che i fatti posti a base del licenziamento coincidessero con quelli oggetto della contestazione disciplinare e asserisce che il riferimento al nocimento all'immagine aziendale contenuto nella prima costituirebbe fatto autonomo e diverso da quelli addebitati in sede di contestazione (presentazione della denuncia querela per fatti inesistenti). 8. Con il secondo motivo la ricorrente denuncia, ai sensi dell'art. 360 n.

3 e n. 5 c.p.c., violazione e falsa applicazione di norme di diritto e per omessa insufficiente e contraddittoria motivazione circa un punto decisivo della controversia in relazione agli artt. 2727 e 2729 c.c., 115 e 116 c.p.c.. La ricorrente lamenta che la Corte territoriale ha ritenuto provato il danno all'immagine della società nonostante l'assenza di qualsiasi allegazione sul punto e nonostante l'assenza di elementi di elementi indiziari fondanti il ragionamento presuntivo e l'assenza di prova in ordine alla avvenuta diffusione da parte di essa ricorrente della notizia di avere presentato la querela all'interno ed all'esterno degli ambienti lavorativi. 9. Con il terzo motivo la ricorrente denuncia, ai sensi dell'art. 360 n. 3 e n. 5 c.p.c., violazione e falsa applicazione di norme di diritto e per omessa insufficiente e contraddittoria motivazione circa un punto decisivo della controversia in relazione agli artt. 2105 e 2106 c.c., 1, 3 e 5 della L. n. 604 del 1966, 115 e 116 c.p.c. Si duole del fatto che la Corte territoriale ha ritenuto che la denuncia querela sporta nei confronti del legale rappresentante della società non corrispondesse a verità "quanto meno opinata" prendendo in esame i soli fatti accaduti nelle giornate del 4, 17 e 24 ottobre del 2007 e non l'intero contenuto dell'atto di denuncia nel quale era stato denunciato il complessivo comportamento vessatorio tenuto nei suoi confronti a seguito del rifiuto da essa ricorrente opposto di svolgere mansioni incompatibili con le sue condizioni di salute, ed omettendo di tenere conto del contesto nel quale era maturata la convinzione di essa ricorrente di essere stata vittima dei reati denunciati e delle condizioni di costrizione psicologica che avevano indotto essa ricorrente a presentare la denuncia querela. Invocati i principi affermati da questa Corte, secondo cui il comportamento del lavoratore che denuncia il proprio datore di lavoro non viola i doveri di diligenza, di subordinazione o di fedeltà previsti dagli artt. 2104 e 2105 c.c., salvo che il datore dimostri la malafede del dipendente, lamenta che la Corte territoriale abbia ritenuto i fatti denunciati come non veritieri sulla scorta delle deposizioni testimoniali acquisite nel giudizio di appello omettendo di motivare in ordine alla attendibilità di detti testi. 10. Con il quarto motivo la ricorrente denuncia, ai sensi dell'art. 360 n. 3 e n. 5 c.p.c., violazione e falsa applicazione di norme di diritto e per omessa insufficiente e contraddittoria motivazione circa un punto decisivo della controversia in relazione agli artt. 2016 e 1455 c.c., 115 e 116 c.p.c., c.c., e 24 del CCNL settore Metalmeccanici piccola e media industria. La ricorrente addebita alla Corte territoriale di avere formulato il giudizio valoriale formulato in ordine alla gravità della condotta contestata e alla proporzionalità della sanzione risolutiva, sulla scorta di valutazioni astratte e non concrete e senza tenere conto che dalla presentazione della denuncia querela non era derivato alcun danno, né patrimoniale né all'immagine, della datrice di lavoro. Assume che l'art. 24 del CCNL richiamato nella rubrica correla il licenziamento ai soli casi in cui il datore di lavoro abbia subito un serio, concreto, ed effettivo nocumento patrimoniale dall'inadempimento del lavoratore. 11. Con il quinto motivo la ricorrente denuncia,

ai sensi dell'art. 360 n. 3 e n. 5 c.p.c., violazione e falsa applicazione di norme di diritto e omessa insufficiente e contraddittoria motivazione circa un punto decisivo della controversia in relazione agli artt. 2110, 2119 c.c. e 115 e 116 c.p.c..

Asserisce che, diversamente da quanto affermato dalla Corte territoriale, lo stato di malattia di essa ricorrente determinava la nullità assoluta del licenziamento e non solo la sua temporanea inefficacia del medesimo e addebita alla sentenza impugnata omessa motivazione in ordine alle ragioni per le quali il rapporto di lavoro non avrebbe potuto proseguire sino al termine della malattia. Esame dei motivi. 12. Il primo ed il secondo motivo da trattarsi congiuntamente perché logicamente connessi, sono infondati. La Corte territoriale, infatti, diversamente da quanto opina la ricorrente, non ha affatto affermato che il licenziamento fosse stato intimato perché dalla denuncia-querela era derivato un danno all'immagine dell'azienda ma si è limitata ad evidenziare la coerenza tra le ragioni sottese al licenziamento e la contestazione disciplinare. Il riferimento alle conseguenze della presentazione della denuncia querela risulta, infatti, effettuato dalla Corte territoriale al solo fine di ricostruire la portata degli addebiti disciplinari e le ragioni sottese al licenziamento, tant'è che nella formulazione del giudizio valoriale di gravità del comportamento contestato e di proporzionalità della adottata sanzione espulsiva è rimasta estranea la valutazione di eventuali danni conseguiti al comportamento della lavoratrice. 13. Il terzo ed il quarto motivo, da trattarsi congiuntamente, sono fondati. 14. Il Collegio ritiene di dovere dare continuità all'orientamento già espresso da questa Corte che, chiamata a valutare condotte analoghe a quella addebitata alla ricorrente, ha escluso che la denuncia di fatti di potenziale rilievo penale accaduti nell'azienda possa integrare giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento, a condizione che non emerga il carattere calunnioso della denuncia medesima, che richiede la consapevolezza da parte del lavoratore della non veridicità di quanto denunciato e, quindi, la volontà di accusare il datore di lavoro di fatti mai accaduti o dallo stesso non commessi (Cass. 4125/2017, 14249/2015, 6501/2013) e che il lavoratore si sia astenuto da iniziative volte a dare pubblicità a quanto portato a conoscenza delle autorità competenti. 15. È stato, invero, escluso che l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., così come interpretato da questa Corte in correlazione con i canoni generali di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c. (fra le più recenti in tal senso Cass. 144/2015), possa essere esteso sino a imporre al lavoratore di astenersi dalla denuncia di fatti illeciti che egli ritenga essere stati consumati all'interno dell'azienda, giacché in tal caso "si correrebbe il rischio di scivolare verso - non voluti, ma impliciti - riconoscimenti di una sorta di "dovere di omertà" (ben diverso da quello di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c.) che, ovviamente, non può trovare la benché minima cittadinanza nel nostro ordinamento" (Cass. 4125/2017, 6501/2013). Tanto sul rilievo che lo Stato di diritto attribuisce valore civico e sociale all'iniziativa del privato che solleciti l'intervento dell'autorità giudiziaria di

fronte alla violazione della legge penale, e, sebbene ritiene doverosa detta iniziativa solo nei casi in cui vengono in rilievo delitti di particolare gravità, guarda con favore la collaborazione prestata dal cittadino, in quanto finalizzata alla realizzazione dell'interesse pubblico alla repressione dei fatti illeciti. 16. Da siffatte considerazioni è stata tratta l'affermazione secondo cui l'esercizio del potere di denuncia, riconosciuto dall'art. 333 c.p.p., non può essere fonte di responsabilità, se non qualora il privato faccia ricorso ai pubblici poteri in maniera strumentale e distorta, ossia agendo nella piena consapevolezza della insussistenza dell'illecito o della estraneità allo stesso dell'incolpato (si rimanda a Cass. pen. n. 29237/2010 e, quanto alla responsabilità civile, fra le più recenti a Cass. n. 11898/2016). 17. La esenzione da responsabilità, anche nei casi di colpa grave si giustifica considerando che la collaborazione del cittadino, che risponde ad un interesse pubblico superiore, verrebbe significativamente scoraggiata ove quest'ultimo potesse essere chiamato a rispondere delle conseguenze pregiudizievoli prodottesi a seguito di denunce che, sebbene inesatte o infondate, siano state presentate senza alcun intento calunnioso. 18. Proprio la presenza e la valorizzazione di interessi pubblici superiori porta ad escludere che nell'ambito del rapporto di lavoro la sola denuncia all'autorità giudiziaria di fatti astrattamente integranti ipotesi di reato, possa essere fonte di responsabilità disciplinare e giustificare il licenziamento per giusta causa, fatta eccezione per l'ipotesi in cui l'iniziativa sia stata strumentalmente presa nella consapevolezza della insussistenza del fatto o della assenza di responsabilità del datore. Perché possa sorgere la responsabilità disciplinare non basta, infatti, che la denuncia si riveli infondata e che il procedimento penale venga definito con la archiviazione della "notitia criminis" o con la sentenza di assoluzione, trattandosi di circostanze non sufficienti a dimostrare il carattere calunnioso della denuncia stessa. 19. Deve, poi, ritenersi che, diversamente da quanto affermato dalla Corte territoriale, a differenza delle ipotesi in cui è in discussione l'esercizio del diritto di critica, non rilevano i limiti della continenza sostanziale e formale, superati i quali la condotta assume carattere diffamatorio, e, quindi, può avere rilevanza disciplinare, giacché, come è già stato osservato da questa Corte, ogni denuncia si sostanzia nell'attribuzione a taluno di un reato, per cui non sarebbe logicamente e giuridicamente possibile esercitare la relativa facoltà senza incolpare il denunciato di una condotta obiettivamente disonorevole e offensiva della reputazione dell'incolpato (Cass. 4125/2017, 15646/2003; Cass. pen. 29237/2010). 20. Tanto precisato in ordine alla sussumibilità della denuncia-querela di fatti di potenziale rilievo penale accaduti nell'azienda nell'ambito della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo di licenziamento, va osservato che la giurisprudenza di questa Corte ha da tempo affermato che il vizio di violazione di norme di diritto consiste nella deduzione di un'erronea ricognizione, da parte del provvedimento impugnato, della fattispecie normativa astratta e, quindi, implica necessariamente un problema interpretativo

della stessa; viceversa, l'allegazione di una errata ricostruzione della fattispecie concreta a mezzo delle risultanze di causa è esterna all'esatta interpretazione della norma ed inerisce alla tipica valutazione del giudice di merito, la cui censura è possibile, in sede di legittimità, sotto l'aspetto del vizio di motivazione. Il discrimine tra l'una e l'altra ipotesi è segnato dal fatto che solo quest'ultima censura, e non anche la prima, è mediata dalla contestata valutazione delle risultanze di causa (Cass. 6099/2017, 24029/2016, 10057/2016, 14468/2015). 21.

Dal richiamato principio generale è stata tratta la conseguenza, in tema di licenziamento per giusta causa, della possibilità di configurare un vizio di sussunzione solo qualora "la combinazione e il peso dei dati fattuali, così come definito dal giudice del merito, non consente la riconduzione alla nozione legale di giusta causa di licenziamento. È stato, al riguardo, osservato che, altrimenti, occorrerà dedurre che è stato omesso l'esame di un parametro tra quelli individuati dalla giurisprudenza ai fini dell'integrazione della giusta causa avente valore decisivo, nel senso che l'elemento trascurato avrebbe condotto ad un diverso esito della controversia con certezza e non con grado di mera probabilità; ma in tal caso il vizio è attratto nella sfera di applicabilità dell'art. 360, co. 1, n. 5, c.p.c..." (Cass. 18715/2016) e, quindi, per le sentenze, quali quella oggi impugnata pronunciate decorsi trenta giorni dall'entrata in vigore della legge 7 agosto 2012 n.134 (pubblicata sulla G.U. n. 187 dell'11.8.2012), di conversione del d.l. 22 giugno 2012 n. 83, sarà denunciabile unicamente l'omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione fra le parti. 22. È stato, inoltre, ripetutamente affermato da questa Corte che la valutazione in ordine alla ricorrenza della giusta causa e al giudizio di proporzionalità della sanzione espulsiva deve essere operata con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla utilità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, al nocumento eventualmente arrecato, alla portata soggettiva dei fatti stessi, ossia alle circostanze del loro verificarsi, ai motivi e all'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo (Cass. 1977/2016, 1351/2016, 12059/2015 25608/2014 del 2014). Con la precisazione che le previsioni contenute nei contratti collettivi in punto di tipizzazioni degli illeciti disciplinari non possono essere disattese dal giudice, dal momento che le medesime rappresentano le valutazioni che le parti sociali hanno fatto in ordine alla valutazione della gravità di determinati comportamenti rispondenti, in linea di principio, a canoni di normalità (Cass. 2906/2005) e che il datore di lavoro non può irrogare la sanzione risolutiva quando questa costituisca una sanzione più grave di quella prevista dal contratto collettivo in relazione ad una determinata infrazione (Cass. 2692/2015, 19053/2005, 16260/2004). 23. Va rilevato, ritornando all'esame dei motivi, che la Corte territoriale era stata chiamata ad accertare se nella fattispecie dedotta in giudizio assumesse rilievo disciplinare, ed eventualmente a quali condizioni e in quali limiti,

la condotta della lavoratrice che aveva denunciato il legale rappresentante della società datrice di lavoro di avere commesso in suo danno, nelle giornate del 4, 17 e 24 ottobre del 2007, i reati previsti dagli artt. 572, 582, 594, 56 e 610 e 612 c.p..

24. Ebbene la Corte territoriale, pur dando atto che la ragione sottesa al licenziamento era costituita dalla avvenuta presentazione di una denuncia querela con la quale il rappresentante della società datrice di lavoro era stato accusato di avere commesso reati in danno della D. , nonostante il difetto di veridicità delle accuse, in difformità con i principi affermati da questa Corte sulla non applicabilità del principio della continenza sostanziale e formale nelle ipotesi in cui il lavoratore sporga denuncia-querela nei confronti del datore di lavoro (cfr. considerazioni svolte nel punto 19 di questa sentenza) ha ritenuto violati gli obblighi di fedeltà e diligenza, per il fatto che le accuse avevano violato il principio di continenza. 25. La Corte territoriale, inoltre, nel formulare il giudizio di gravità della condotta addebitata alla lavoratrice e di proporzionalità della sanzione espulsiva, ha tenuto conto del solo fatto che le accuse si erano rivelate indimostrate, per tal via ponendosi in contrasto con i principi affermati da questa Corte richiamati nel punto 22 di questa sentenza, perché ha ommesso di accertare e di valutare, nella prospettiva della consapevolezza della non veridicità delle accuse, gli aspetti concreti della vicenda dedotta in giudizio, l'eventuale deterioramento delle relazioni instauratesi, nel tempo precedente la presentazione della denuncia, tra la lavoratrice e la datrice di lavoro (e per essa i suoi organi), il contesto fattuale nel quale era maturata la decisione della lavoratrice di rivolgersi al giudice penale, il grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni della D. , l'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo. 26. La Corte territoriale, inoltre, nella formulazione del giudizio di proporzionalità tra fatti contestati e sanzione adottata ha ommesso ogni accertamento in ordine alle tipizzazioni degli illeciti disciplinari e delle sanzioni a questi correlate contenute nel CCNL applicato al rapporto dedotto in giudizio, oggetto di espresso richiamo nella lettera di contestazione, accertamento imprescindibile alla luce dei principi richiamati nel punto 22 di questa sentenza. 27. Il quinto motivo è infondato nella parte in cui addebita alla sentenza vizio di violazione e di falsa applicazione degli artt. 2110, 2119, e 1423 c.c. atteso che lo stato di malattia del lavoratore preclude al datore di lavoro l'esercizio del potere di recesso solo quando si tratta di licenziamento per giustificato motivo; esso non impedisce, invece, l'intimazione del licenziamento per giusta causa, non avendo ragion d'essere la conservazione del posto di lavoro in periodo di malattia di fronte alla riscontrata esistenza di una causa che non consente la prosecuzione neppure in via temporanea del rapporto (Cass.64/2017, 23603/2013, 11674/2005). Il motivo è inammissibile nella parte in cui denuncia vizio di motivazione insufficiente e contraddittoria, perché la denuncia si pone fuori dal perimetro del mezzo impugnatorio definito dall'art. 360 c. 1 n. 5 c.p.c, nel testo vigente ed applicabile "ratione temporis", la sentenza come evidenziato è stata

pubblicata 26.3.2015, (Cass. SSUU 8053/2014). 28. Sulla scorta delle considerazioni svolte, in accoglimento del terzo e del quarto motivo di ricorso, rigettati il primo, il secondo ed il quinto motivo, la sentenza impugnata deve essere cassata in ordine ai motivi accolti e la causa deve essere rinviata alla Corte di Appello di Bologna, in diversa composizione, la quale, alla luce delle allegazioni contenute negli scritti difensivi delle parti nel giudizio di primo grado, procederà ad un nuovo esame della causa attenendosi ai principi di diritto di seguito enunciati:

"Non integra giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento la condotta del lavoratore che denunci all'autorità giudiziaria competente fatti di reato commessi dal datore di lavoro, a meno che non risulti il carattere calunnioso della denuncia o la consapevolezza della insussistenza dell'illecito, e sempre che il lavoratore si sia astenuto da iniziative volte a dare pubblicità a quanto portato a conoscenza delle autorità competenti. È di per sé sola irrilevante la circostanza che la denuncia si riveli infondata e che il procedimento penale venga definito con la archiviazione della "notitia criminis" o con la sentenza di assoluzione, trattandosi di circostanze non sufficienti a dimostrare il carattere calunnioso della denuncia stessa. A differenza delle ipotesi in cui è in discussione l'esercizio del diritto di critica, nelle ipotesi di denuncia e di querela non rilevano i limiti della continenza sostanziale e formale, superati i quali la condotta assume carattere diffamatorio.

La valutazione in ordine alla ricorrenza della giusta causa e al giudizio di proporzionalità della sanzione espulsiva deve essere operata con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla utilità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, al nocumento eventualmente arrecato, alla portata soggettiva dei fatti stessi, ossia alle circostanze del loro verificarsi, ai motivi e all'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo. Le disposizioni contenute nei contratti collettivi in punto di tipizzazioni degli illeciti disciplinari non possono essere disattese dal giudice". 29. Il giudice del rinvio dovrà anche provvedere sulle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

Accoglie il ricorso. Cassa la sentenza impugnata nei sensi di cui in motivazione e rinvia alla Corte di Appello di Bologna, in diversa composizione, che provvederà anche in ordine alle spese del giudizio di legittimità.