

### **SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

1. La Corte d'Appello di *omissis*, con la sentenza n. 332 del 28 giugno del 2007, pronunciando sull'impugnazione proposta da C. M. nei confronti della società *omissis* Banca spa, avverso la sentenza n. 277 del 2005 del Tribunale di *omissis*, la accoglieva.

Pertanto, in riforma della suddetta pronuncia: dichiarava illegittimo il licenziamento intimato al C. il 19 marzo 1998 e lo annullava, ordinando la reintegrazione nel posto di lavoro;

condannava la *omissis* Banca spa al risarcimento del danno nei confronti di C.M., che liquidava in misura corrispondente alla retribuzione globale di fatto, dal 19 marzo 1998 all'effettiva reintegra, detratto l'aliunde perceptum come risultante dagli atti di causa al fascicolo di ufficio del Tribunale di *omissis*, da maggiorare di interessi e rivalutazione ai sensi dell'art. 429 c.p.c.;

condannava la *omissis* alla regolarizzazione della posizione contributiva ed assistenziale per le medesime date su indicate;

condannava la *omissis* al pagamento delle spese di entrambi i gradi di giudizio come liquidate.

2. Il Tribunale aveva respinto la domanda del lavoratore ritenendo legittimo il licenziamento dello stesso.

3. Ricorre per la cassazione della suddetta sentenza resa in grado di appello la società *omissis* Banca spa, formulando otto motivi di ricorso, alcuni dei quali articolati in più profili.

4. Resiste con controricorso il C..

5. Entrambe le parti hanno depositato memorie ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

### **MOTIVI DELLA DECISIONE**

1. Con il primo motivo di ricorso è dedotta violazione o falsa applicazione dell'art. 2119 c.c., e della L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 1, nonché degli artt. 122 e 124 del CCNL per il personale delle aree professionali dipendente dalle Banche del 19 dicembre 1994, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3; contraddittoria ed illogica motivazione della sentenza, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5, in merito alla valutazione della lesione del vincolo fiduciario dovuta alla detenzione di sostanze stupefacenti da parte di un impiegato di un Istituto di credito.

Il giudice di secondo grado, del tutto illegittimamente, avrebbe trasferito nell'ambito giusvaloristico la valutazione della "maggiore gravità" della condotta di spaccio rispetto a quella di mera detenzione di sostanze stupefacenti, ritenendo, di fatto, che l'uso di sostanze stupefacenti non possa in alcun modo rilevare ai fini della valutazione della lesione del vincolo fiduciario intercorrente tra una Banca ed un suo dipendente.

Nella valutazione della lesione del vincolo fiduciario che deve intercorrere tra una banca ed un suo impiegato di alto livello, il giudice dell'appello avrebbe violato o falsamente applicato l'art. 2119 c.c., e la L. 15 luglio 196, n. 604, art. 1, che ne fa richiamo, nonché gli artt. 122 e 124 del CCNL di settore del 1994, dal momento che anche i fatti extralavorativi possono incidere sulla irrimediabile lesione del vincolo fiduciario, in particolare qualora si tratti di dipendenti di Istituti di credito.

Non si comprende, ad avviso della ricorrente, come il giudice dell'appello possa non avere ritenuto irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario nei confronti di un dipendente di Banca, che, in una complessa operazione delle forze dell'ordine, è stato trovato in possesso di rilevanti quantità di diverse droghe.

Appare, poi, incongruo il "distinguo" tra il detentore e lo spacciatore, atteso che tale distinzione è differenze sul piano penale, rispetto a quello giuslavoristico.

Il quesito di diritto è stato formulato come segue: se violi l'art. 2119 c.c., e la L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 1, nonché gli artt. 122 e 124 del CCNL di settore del 19 dicembre 1994, la sentenza impugnata nella parte in cui qualifica come fatto non costituente giusta causa di licenziamento la condotta di un dipendente di un Istituto di credito, inquadrato nella 3A area professionale, che sia stato trovato, da parte delle forze dell'ordine, in possesso di ingenti quantitativi di droga a prescindere dalla rilevanza penale dei fatti.

La motivazione dei Giudici di merito sarebbe affetta anche da vizio di illogicità e contraddittorietà.

Ai fini della valutazione della condotta del lavoratore il giudice di secondo grado ha individuato il maggiore disvalore giuridico e sociale di una condotta di spaccio rispetto a quella di mera detenzione sull'assunto in base al quale solo lo spacciatore frequenterebbe "gente diversa" e sarebbe inserito "in un ambiente ben più pericoloso" che, di 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".

La motivazione della sentenza d'appello è viziata e risulta palesemente illogica e contraddittoria nella parte in cui esclude che anche il detentore di sostanze stupefacenti frequenti ambienti "pericolosi" o "gente" poco raccomandabile, proprio perchè è il detentore, appunto, che si deve - necessariamente - rivolgere allo spacciatore per potersi procurare la droga, frequentando, quindi, gli stessi ambienti ed essendo parte del medesimo "gruppo" sociale.

La frequentazione degli stessi ambienti sociale e della stessa "gente" determina necessariamente una lesione del vincolo fiduciario intercorrente tra il datore di lavoro e il prestatore soprattutto nell'ipotesi, come quella del caso di specie, in cui il lavoratore è dipendente di un Istituto di credito, rapporto di lavoro che necessita l'adozione di condotte assolutamente trasparenti e che è inconciliabile ed incompatibile con i comportamenti posti in essere dal lavoratore.

2. Con il secondo motivo d'impugnazione è prospettata violazione e falsa applicazione di norme di diritto e, in particolare, dell'art. 115 c.p.c., e dell'art. 2697 c.c., ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3.

La Corte d'appello ha fatto ampio ed erroneo riferimento alla figura della nozione dei fatti di comune esperienza.

Il giudice di secondo grado avrebbe, infatti, fondato la propria decisione sulla valutazione (basata su un fatto "notorio") che l'uso di hashish e di marijuana non comporterebbe assuefazione, non determinerebbe la modificazione della personalità e avrebbe un costo modesto. Ciò comporterebbe l'inesistenza di alcun pericolo per l'Istituto di credito, anche dal punto di vista della salvaguardia della immagine.

Il quesito di diritto ha il seguente tenore: se violi l'art. 115 c.p.c., comma 2, e l'art. 2697 c.c., la sentenza impugnata nella parte in cui qualifichi come fatto notorio:

l'insussistenza di alcuna dipendenza derivante dall'uso di sostanze stupefacenti quali l'hashish e la marijuana;

che l'utilizzo di sostanze stupefacenti (hashish e marijuana) non modifichi la personalità dell'individuo;

che l'hashish e la marijuana hanno un costo di molto inferiore a quello di altre droghe;

che l'uso di hashish e di marijuana determinerebbe un disvalore sociale minore rispetto all'uso di altre droghe, anche con riferimento al danno all'immagine per la Banca.

3. Con il terzo motivo di ricorso è dedotta violazione o falsa applicazione dell'art. 2119 c.c., e della L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 1, nonchè degli artt. 122 e 124 del CCNL di settore del 19 dicembre 1994, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3; omessa, insufficiente e/o contraddittoria ed illogica motivazione della sentenza, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5, in merito alla valutazione della Corte d'Appello relativa alla mancata modificazione della personalità dell'individuo in caso di utilizzo di sostanze stupefacenti quali l'hashish e la marijuana e sul mancato danno all'immagine in capo alla Banca in caso di utilizzo da parte di un suo dipendente di droghe c.d. leggere.

Il quesito di diritto ha il seguente contenuto: se violi l'art. 2119 c.c., e la L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 1, nonchè gli artt. 122 e 124 del CCNL di settore del 1994, la sentenza impugnata nella parte in cui qualifica come fatto non costituente la giusta causa di licenziamento la condotta di un dipendente di un Istituto di credito che utilizzi sostanze stupefanti "leggere", specie allorchè di tale uso venga data pubblicità attraverso gli organi di stampa, determinando un grave danno, quantomeno d'immagine, per la Banca.

Tale punto della sentenza sarebbe, altresì, affetto da vizio di omessa, insufficiente e/o contraddittoria oltre che illogica motivazione, con riferimento all'affermazione secondo cui l'uso di

droghe c.d. leggere non determinerebbe una modificazione dello stato sensoriale dell'individuo, e nella parte in cui rileva che l'utilizzo di tali sostanze stupefacenti non avrebbe provocato alcun danno alla Banca datrice di lavoro.

4. Con la quarta censura è prospettata omessa, illogica e contraddittoria motivazione della sentenza sul punto relativo alla valutazione di abitudine del consumo di droghe e di tossicodipendenza del resistente C., ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5.

La motivazione del Giudice d' Appello sarebbe viziata e risulterebbe omissiva, insufficiente e/o contraddittoria ed illogica nella parte in cui afferma che "presuntivamente" il lavoratore non doveva essere ritenuto un abituale consumatore di sostanze stupefacenti leggere e/o pesanti.

5. Con il quinto motivo di ricorso è dedotta violazione o falsa applicazione dell'art. 2119 c.c., e della L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 1, nonché degli artt. 122 e 124 del CCNL di settore del 1994, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3; contraddittoria ed illogica motivazione della sentenza ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5, in merito alla comparazione tra il consumo di sostanze stupefacenti e l'uso di alcool.

Il quesito di diritto ha il seguente tenore: se violi l'art. 2119 c.c., la L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 1, e gli artt. 122 e 124 del richiamato CCNL del 19 dicembre 1994, la sentenza impugnata nella parte in cui qualifica come fatto non costituente giusta causa di licenziamento la condotta di un dipendente di un Istituto di credito che sia stato trovato da parte delle forze dell'ordine in possesso di ingenti quantitativi di droga, erroneamente equiparandola, sotto il profilo della gravità, alla condotta del dipendente che abbia acquistato un ingente quantitativo di sostanze alcoliche.

Sul punto, la sentenza d'appello è affetta anche da un ulteriore vizio di contraddittorietà della motivazione.

La motivazione dei Giudici di Appello sarebbe viziata e contraddittoria nella parte in cui parifica la condotta del dipendente di un Istituto di credito che si "ubriachi" a quella di un lavoratore di una banca che faccia uso di sostanze stupefacenti quali hashish e marijuana, ritenendo, di conseguenza, essa condotta insufficiente a rappresentare giusta causa di licenziamento.

6. Con il sesto motivo d'impugnazione è rilevata contraddittorietà e illogicità della motivazione della sentenza sul punto relativo al convincimento giudiziale che la condotta del lavoratore sarebbe stata legittimante il licenziamento solo se lo stesso dipendente avesse svolto attività lavorativa di cassiere o di addetto ai rapporti con la clientela, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5.

In ogni caso, la motivazione è illogica e contraddittoria in quanto, nell'esprimere tale convincimento, il giudice di secondo grado ha ritenuto che il lavoratore non potesse svolgere le mansioni suddette (rapporti con clienti e/o maneggio denaro) per il livello inquadramentale di appartenenza, mentre, proprio per in ragione di detto livello (3A area professionale, 1 livello), lo stesso aveva (o poteva avere) rapporti con la clientela e gestire direttamente denari.

7. Con il settimo motivo di impugnazione si prospetta violazione o falsa applicazione dell'art. 2119 c.c., e della L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 1, nonché degli artt. 122 e 124 del CCNL di settore del 1994; nonché violazione o falsa applicazione della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 7, dell'art. 2103 c.c., degli artt. 110 e 122 del suddetto CCNL, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, contraddittorietà e illogicità della motivazione della sentenza, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5, in merito al giudizio di proporzionalità tra condotta e sanzione irrogata, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5.

Il quesito di diritto ha il seguente oggetto: se violi l'art. 2119 c.c., e la L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 1, nonché gli artt. 122 e 124 dell'indicato CCNL, e ancora se violi la L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 7, l'art. 2103 c.c., gli artt. 110 e 122 del medesimo CCNL, la sentenza impugnata nella parte in cui qualifica come non proporzionato il licenziamento irrogato nei confronti di un dipendente di un Istituto di credito che sia stato trovato in possesso di rilevati quantitativi di droghe, ritenendo, fra l'altro, e decisamente, non realizzatosi un danno all'immagine per la Banca ricorrente, ed affermando che tale danno sarebbe stato comunque ovviabile per mezzo del trasferimento del dipendente.

L'erroneità della valutazione compiuta dalla Corte d'Appello in merito all'assenza di un danno a carico della Banca, per l'asserita mancanza di pubblicità negativa derivante dalla condotta posta in essere dal lavoratore, come l'incongruità e illegittimità della "soluzione" proposta dalla Corte medesima (trasferimento disciplinare), viziano altresì la motivazione della sentenza, che risulta altresì illogica e contraddittoria su un punto decisivo, rappresentato dalla proporzionalità (o meno) del licenziamento.

8. Con l'ultimo motivo di ricorso è dedotta violazione o falsa applicazione dell'art. 1227 c.c., ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3.

Il quesito di diritto è così articolato: se violi l'art. 1227 c.c., la sentenza impugnata nella parte in cui ritiene non rilevante, ai fini della quantificazione del danno conseguente ad un illegittimo licenziamento, il fatto che il dipendente abbia atteso, dalla data del recesso datoriale, un lasso di tempo di circa cinque anni per avviare la tutela giudiziaria.

9. I suddetti motivi di impugnazione devono essere trattati congiuntamente, in quanto gli stessi sono connessi poichè, tutte le pur varie censure, con gli stessi prospettate, vertono sulla motivazione in base alla quale il giudice di appello ha ritenuto il licenziamento intimato illegittimo, per non essere commisurata detta sanzione alla condotta del lavoratore. I motivi di ricorso sono fondati.

10. Va rilevato anzitutto che, in ordine ai criteri che il giudice deve applicare per valutare la sussistenza o meno di una giusta causa di licenziamento, la giurisprudenza è pervenuta a risultati sostanzialmente univoci affermando ripetutamente (come ripercorso in Cass., n. 5095 del 2011) 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 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. Anche nell'ipotesi in cui la disciplina collettiva preveda un determinato comportamento quale giusta causa di licenziamento, il giudice investito della legittimità di tale recesso deve comunque valutare alla stregua dei parametri di cui all'art. 2119 c.c., l'effettiva gravità del comportamento stesso alla luce di tutte le circostanze del caso concreto, con l'ulteriore precisazione secondo cui la previsione di ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta in un contratto collettivo non vincola il giudice, dato che questi deve sempre verificare, stante l'inderogabilità della disciplina dei licenziamenti, se quella previsione sia conforme alla nozione di giusta causa, di cui all'art. 2119 c.c., e se, in ossequio al principio generale di ragionevolezza e di proporzionalità, il fatto addebitato sia di entità tale da legittimare il recesso, tenendo anche conto dell'elemento intenzionale che ha sorretto la condotta del lavoratore (Cass., n. 16260 del 2004, Cass., n. 5103 del 1998).

E' stato altresì precisato (Cass., n. 25743 del 2007) che il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione dell'illecito commesso - istituzionalmente rimesso al giudice di merito - si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto e a tutte le circostanze del caso, dovendo tenersi al riguardo in considerazione la circostanza che tale inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" di cui all'art. 1455 c.c., sicchè l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata soltanto in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali (L. n. 604 del 1966, art. 3) ovvero addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto (art. 2119 c.c.).

10.1. 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) 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).

10.2. In tema di ambito dell'apprezzamento riservato al giudice del merito, è stato condivisibilmente affermato (cfr. fra le altre, Cass. n. 8254 del 2004) 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 da 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 esterni 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 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 della individuazione della giusta causa di licenziamento - mediante riferimento alla "coscienza 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 "standards", conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale.

11. 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 la esatta ricostruzione della vicenda, tenuto conto degli elementi emersi in sede penali 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 e dell'altra, che nel fumo non danno assuefazione, nè inducono modifiche della personalità, sostanze che hanno un costo modesto, che verosimilmente 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, poichè se tale fosse stato non si sarebbe accontentato di merce di qualità così infima e di una così scarsa dose".

11.1. 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 qualità di tossicodipendente dell'appellante, che è comunque difficilmente ipotizzabile per sostanze come quelle detenute, nè 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.

12. La sentenza della Corte d'Appello di *omissis* si articola in una valutazione non adeguatamente motivata, nè 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, sicchè 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, n.20313 del 2011).

Si è statuito, inoltre, che, allorché la prova addotta sia costituita da presunzioni - le quali anche da sole possono formare il convincimento del giudice del merito - rientra nei compiti di quest'ultimo il giudizio circa l'idoneità degli elementi presuntivi a consentire illazioni che ne discendano secondo il criterio dell'"*id quod plerumque accidit*", essendo il relativo apprezzamento sottratto al controllo in sede di legittimità se sorretto da motivazione immune dai vizi logici o giuridici e, in particolare, ispirato al principio secondo il quale i requisiti della gravità, della precisione e della concordanza, richiesti dalla legge, devono essere ricavati in relazione al complesso degli indizi, soggetti a una valutazione globale, e non con riferimento singolare a ciascuno di questi, pur senza omettere un apprezzamento così frazionato, al fine di vagliare preventivamente la rilevanza dei vari indizi e di individuare quelli ritenuti significativi e da ricomprendere nel suddetto contesto articolato e globale (Cass., n. 26022 del 2011).

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

13. La Corte accoglie il ricorso. Cassa la sentenza impugnata e rinvia anche per le spese del presente giudizio alla Corte d'Appello di *omissis* in diversa composizione.

**P.Q.M.**

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