

FORUM permanente “*Professionisti del Lavoro*”
*promosso dalla Commissione di certificazione dei contratti di lavoro
dell'Università Roma Tre*

15 maggio 2017

Giustificato motivo soggettivo e licenziamento disciplinare

NORME DI RIFERIMENTO

- Art. 2119 c.c.
- Art. 2118 c.c.
- L. 15 luglio 1966, n. 604
- Art. 2096 c.c.
- L. 20 maggio 1970, n. 300
- L. 11 maggio 1990, n. 108
- D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23
- D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151
- L. 4 novembre 2010, n. 183
- Art. 8, D.L. 13 agosto 2011, n. 138

SELEZIONE DI GIURISPRUDENZA RECENTE

- I. Fatto materiale/fatto giuridico contestato e sussistenza/insussistenza del fatto**
- Trib. Bologna, 15.10.2012, n. 2631 (fatto contestato, giuridico con valutazione oggettiva e soggettiva);
 - Cass. 06.11.2014, n. 23669 (licenziamento disciplinare e verifica sussistenza fatto materiale);
 - Cass. 13.10.2015, n. 20540 (licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, completa irrilevanza giuridica del fatto equivale a insussistenza materiale);
 - Trib. Roma, sez. I, 17.11.2015 (distinzione tra i commi 4 e 5 dell'art. 18 l. n. 300/1970 differenziando il fatto materiale dalla sua qualificazione in termini di gc o di gms);
 - Cass. 13.10.2015, n. 20545 (gms e insussistenza del fatto);
 - (Massima) Trib. Trieste, 16.03.2015 (sussistenza del fatto e proporzionalità del LD del lavoratore recidivo);

- Cass. 16.05.2016, n. 10019 (insussistenza del fatto contestato; difetto di proporzionalità; sanzioni applicabili);
- Cass. 20.09.2016, n. 18418 (liceità del fatto contestato e sanzione applicabile);
- Trib. Milano 8.04.2017, Trib. Milano 03.11.2016, Trib. Milano 05.10.2016 e Trib. Torino 16.09.2016 (patto prova illegittimo e insussistenza del fatto);

II. Garanzie procedurali della contestazione e sussistenza/insussistenza del fatto

- (Ord. rimessione SS.UU.) Cass. 21 aprile 2017, n. 10159 (natura del vizio della contestazione tardiva ai fini delle conseguenze sanzionatorie);
- Cass. 31.01.2017, n. 2513 (disciplinare e contestazione del fatto Poste);
- Cass. 05.12.2016, n. 24796 (contestazione tardiva ed esclusione garanzie ex art. 7 st. lav.);
- Cass. 14.12.2016, n. 25745 (radicale difetto di contestazione dell'infrazione determina inesistenza);
- Cass. 07.12.2016, n. 25189 (violazione procedura ex art. 7 st. lav.);
- Cass. 26.08.2016, n. 17371 (difetto di tempestività come vizio procedurale);
- Cass. 13.02.2015, n. 2902, Cass. 11.5.2016, n. 9680 e Cass. 25.05.2016, n. 10839 (immediatezza contestazione elemento costitutivo del diritto di recesso del datore);
- Cass. 04.02.2015, n. 2021 (immediatezza della contestazione disciplinare);

III. Giusta causa

- Cass. 5.04.2017, n. 8818 (giusta causa_ nozione legale e non contrattuale);
- Cass. 7.03.2017, n. 5693 (giusta causa giornalista, notizia falsa);
- Cass. 21.03.2017, n. 7166 (giusta causa e gm, contrattazione collettiva non vincola il giudice di merito);

IV. Licenziamento ritorsivo

- Corte App. Roma, 5.04.2017, n. 1968 (Ritorsivo);

V. Scarso rendimento

- Cass., 09.07.2015, n. 14310 (Scarso rendimento);
- Trib. Milano, 19.9.2015, n. 26212 (scarso rendimento e gms e gmo);

NORME DI RIFERIMENTO

Art. 2118 c.c.

(Recesso dal contratto a tempo indeterminato).

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità. In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

Art. 2119 c.c.

(Recesso per giusta causa).

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

Legge 15 luglio 1966, n. 604

Legge sui licenziamenti individuali

Art. 1

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Codice civile o per giustificato motivo.

Art. 2

1. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.
2. La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.
3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.
4. Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'art. 9 si applicano anche ai dirigenti.

Art. 3

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Art. 4

Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 5

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

Art. 6

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

A conoscere delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge è competente il pretore.

Art. 7

1. Ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della presente legge, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.

2. Nella comunicazione di cui al comma 1, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

3. La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.

4. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

5. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

6. La procedura di cui al presente articolo non trova applicazione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto di cui all'articolo 2110 del codice civile, nonché per i licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'articolo 2, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92. La stessa procedura, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione

territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore. La mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal giudice ai sensi dell'articolo 116 del codice di procedura civile.

7. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

8. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.

9. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 3, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.

Art. 8

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.

Art. 9

L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 10

Le norme della presente legge si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che rivestano la qualifica di impiegato e di operaio, ai sensi dell'articolo 2095 del Codice civile e, per quelli assunti in prova, si applicano dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro.

Art. 11

La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale è esclusa dalle disposizioni della presente legge.

Art. 12

Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano, per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Art. 2096 c.c.

(Assunzione in prova).

Salvo diversa disposizione delle norme corporative, l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto.

L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro.

Legge 20 maggio 1970, n. 300

Art. 18

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo

1. Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

2. Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione

previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

4. Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

5. Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

6. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

7. Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inedoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta

disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

8. Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

9. Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

10. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.

11. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

12. L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

13. L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

14. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui all'undicesimo comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

Legge 11 maggio 1990, n. 108

Disciplina dei licenziamenti individuali

Art. 2 (Riassunzione o risarcimento del danno)

1. I datori di lavoro privati, imprenditori non agricoli e non imprenditori, e gli enti pubblici di cui all'articolo 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604, che occupano alle loro dipendenze fino a quindici lavoratori ed i datori di lavoro imprenditori agricoli che occupano alle loro dipendenze fino a cinque lavoratori computati con il criterio di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, sono soggetti all'applicazione delle disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, così come modificata dalla presente legge. Sono altresì soggetti all'applicazione di dette disposizioni i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti, qualora non sia applicabile il disposto dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge.

Art. 3 (Licenziamento discriminatorio)

1. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti

Art. 4 (Area di non applicazione)

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, le disposizioni degli articoli 1 e 2 non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339. La disciplina di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e dell'articolo 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e dell'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Art. 5 (Tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali)

1. La domanda in giudizio di cui all'articolo 2 della presente legge non può essere proposta se non è preceduta dalla richiesta di conciliazione avanzata secondo le procedure previste dai contratti e accordi collettivi di lavoro, ovvero dagli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile.

2. L'improcedibilità della domanda è rilevabile anche d'ufficio nella prima udienza di discussione.

3. Ove il giudice rilevi l'improcedibilità della domanda a norma del comma 2 sospende il giudizio e fissa alle parti un termine perentorio non superiore a sessanta giorni per la proposizione della richiesta del tentativo di conciliazione.

4. Il processo deve essere riassunto a cura di una delle parti nel termine perentorio di centottanta giorni, che decorre dalla cessazione della causa di sospensione.

5. La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione avvenuta nel termine di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, impedisce la decadenza sancita nella medesima norma.

6. Ove il tentativo di conciliazione fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni può promuovere, anche attraverso l'associazione sindacale a cui è iscritta o conferisca mandato, il deferimento della controversia al collegio di arbitrato previsto dal contratto collettivo nazionale di

lavoro applicabile o, in mancanza, ad un collegio composto da un rappresentante scelto da ciascuna parte e da un presidente scelto di comune accordo o, in difetto, dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Il collegio si pronuncia entro trenta giorni e la sua decisione acquista efficacia di titolo esecutivo osservate le disposizioni dell'articolo 411 del codice di procedura civile.

7. Il comportamento complessivo delle parti viene valutato dal giudice per l'applicazione degli articoli 91, 92, 96 del codice di procedura civile.

D.Lgs. 4 marzo 2015 , n. 23

Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Art. 1. Campo di applicazione

1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.

2. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

3. Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della *legge 20 maggio 1970, n. 300*, e successive modificazioni, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.

Art. 2. Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della *legge 20 maggio 1970, n. 300*, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo

del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

4. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Art. 3. Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.

3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

Art. 4. Vizi formali e procedurali

1. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.

Art. 5. Revoca del licenziamento

1. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto.

Art. 6. Offerta di conciliazione

1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.

2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1 valutate in 2 milioni di euro per l'anno 2015, 7,9 milioni di euro per l'anno 2016, 13,8 milioni di euro per l'anno 2017, 17,5 milioni di euro per l'anno 2018, 21,2 milioni di euro per l'anno 2019, 24,4 milioni di euro per l'anno 2020, 27,6 milioni di euro per l'anno 2021, 30,8 milioni di euro per l'anno 2022, 34,0 milioni di euro per l'anno 2023 e 37,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

3. Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione. A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto articolo 4-bis. Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato. Alle attività di cui al presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 7. Computo dell'anzianità negli appalti

1. Ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Art. 8. Computo e misura delle indennità per frazioni di anno

1. Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Art. 9. Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

1. Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.

2. Ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto.

Art. 10. Licenziamento collettivo

1. In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1.

Art. 11. Rito applicabile

1. Ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Art. 12. Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151

Art. 54.

Divieto di licenziamento (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, commi 1, 2, 3, 5, e art. 31, comma 2; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 4; decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566, art. 2, comma 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 1)

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso: a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro; b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta; c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine; d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.

4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda di cui al comma 3, lettera b).
5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.
6. È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.
7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'articolo 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.
8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.
- (9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ai sensi dell'articolo 31, terzo comma, lettera d), della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.)

Legge 4 novembre 2010, n. 183

Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro.

Art. 30.

(Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro)

1. In tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente. ((L'inosservanza delle disposizioni di cui al precedente periodo, in materia di limiti al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro, costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto)).
2. Nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole il giudice non può discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse in sede di certificazione dei contratti di lavoro di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, salvo il caso di erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

3. Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. Nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, il giudice tiene egualmente conto di elementi e di parametri fissati dai predetti contratti e comunque considera le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianità e le condizioni del lavoratore, nonché il comportamento delle parti anche prima del licenziamento.

Omissis

Art. 8, Decreto legge 13 agosto 2011, n. 138

(convertito in legge 14 settembre 2011, n. 148)

Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità

1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento: a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; d) alla disciplina dell'orario di lavoro; e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio.

2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. *omissis*

SELEZIONE DI GIURISPRUDENZA RECENTE

I. Fatto materiale/fatto giuridico contestato e sussistenza/insussistenza del fatto

Archivio selezionato: Sentenze Tribunale

Autorità: Tribunale Bologna sez. lav.

Data: 15/10/2012

n. 2631

Classificazioni: LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) - Estinzione e risoluzione del rapporto: licenziamento - - per giusta causa

TRIBUNALE DI BOLOGNA
SEZIONE LAVORO

Procedimento N. 2631/2012

...

... srl

II Tribunale di Bologna in funzione di Giudice del Lavoro, a scioglimento della riserva, osserva quanto segue.

Fatto

Il fatto storico che ha dato luogo al licenziamento di... da parte di ... srl, è documentalmente incontestato tra le parti.

Nello specifico è accaduto che in data 13-07-2012, ...superiore gerarchico diretto del ricorrente ha inviato al medesimo ricorrente, un'e-mail interna avente il seguente contenuto:" Per favore controlla questi disegni, hanno modificato di nuovo i disegni (alcune cose). Tolleranze sono state modificate. Per favore fare misurare sulla base di questi ultimi disegni allegati. Buttare via i disegni che avevamo chiesto ieri".

In data 17-07-2012, ... ha risposto con la seguente e-mail:"Confido per martedì 24 luglio 2012 di avere i rilevati con le tempistiche di modifica dei programmi".

Nello stesso giorno, ... rispondeva alla predetta e-mail con la seguente e-mail;"Non devi confidare. Devi avere pianificato l'attività, quindi se hai dato come data il 24.07, deve essere quella la data di consegna dei dati. Altrimenti indichi una data diversa, che non è confidente ma certa, per favore"

Nella stessa data, ... rispondeva alla e-mail di ..., con la seguente e-mail:"Parlare di pianificazione nel Gruppo ..., è come parlare di psicologia con un maiale, nessuno ha il minimo sentore di cosa voglia dire pianificare una minima attività in questa azienda. Pertanto, se Dio vorrà, per martedì 24-07-2012, avrai tutto quello che ti serve".

Questo è il fatto storico che ha dato luogo al licenziamento del ricorrente, sulla base di un'asserita giusta causa di licenziamento, in relazione al contenuto offensivo dell'ultima e-mail dello stesso ricorrente.

Ciò posto osservi il Tribunale che la qualificazione e la valutazione di tale fatto, come di qualunque fatto storico, richiede la contestualizzazione del fatto medesimo e la sua collocazione nel tempo, nello spazio, nella situazione psicologica dei soggetti operanti, nonché nella sequenza degli avvenimenti e nelle condotte degli altri soggetti che hanno avuto un ruolo nel fatto storico in esame e nelle condotte antecedenti e nelle condotte post factum dei protagonisti.

Ciò posto osserva il Tribunale che da una serena e complessiva valutazione del fatto storico che ha dato luogo al presente procedimento, emerge con evidenza la modestia dell'episodio in questione, la sua scarsa rilevanza offensiva, ed il suo modestissimo peso disciplinare.

Infatti, in primo luogo, ... lavora in. azienda dal luglio 2007 con qualifica di impiegato e mansioni

di Responsabile del reparto qualità, e non ha mai avuto precedenti richiami disciplinari, neppure minimi.

In secondo luogo, la frase incriminata "è come parlare di psicologia con un maiale", non è stata pronunciata a freddo, in maniera pensata e deliberata, dell'ambito di un'aggressione verbale preordinata e finalizzata a ledere il prestigio aziendale, bensì è stata pronunciata, in un evidente momento di disagio conseguente da una parte allo stress lavorativo che emerge dallo scambio epistolare, da cui si evince che il lavoratore era sotto pressione per le scadenze lavorative in essere.

E' poi stata pronunciata a fronte e nell'immediatezza di un'e-mail del superiore gerarchico il cui contenuto è palesemente ed inutilmente denigratorio e contenutisticamente offensivo della professionalità del soggetto cui era diretta, ossia dello stesso ...

Infatti se si esamina il tomo ed il contenuto della e-mail di ..., che qui si riporta: "Non devi confidare. Devi avere pianificato l'attività, quindi se hai dato come data il 24-07, deve essere quella la data di consegna dei dati. Altrimenti indichi una data diversa, che non è confidente ma certa, per favore", emerge con evidenza il contenuto implicitamente ed inutilmente denigratorio ed offensivo, ed il tono che è palesemente di aggressivo, rimprovero e dispregiativo, e riflette a sua volta, con ogni probabilità, quello che era in quel momento, uno stato di tensione e stress lavorativo dello stesso ..., a sua volta sotto pressione per le incombenze legate all'attività di certificazione che era in essere, con scadenze ravvicinate ed assillanti

A ciò si aggiunge, quale ulteriore elemento valutativo dell'atteggiamento psicologico del ricorrente che lo stesso ricorrente, nell'immediatezza del fatto, con lettera del 24-07-2012, ha dato atto dell'inopportunità della propria affermazione, ne ha spiegato la genesi, riconducendola ad un momento di stress lavorativo, ed ha porto le scuse del predetto comportamento.

Ne consegue, sotto il profilo della valutazione di gravità del comportamento addebitato al ricorrente, che lo stesso non è idoneo ad integrare il concetto di giusta causa di licenziamento ex art. 2119.

Da tale valutazione inerente la gravità del fatto come sopra ricostruito, discende un'importante conseguenza, relativa alla disciplina applicabile.

Infatti, la recente riforma dell'art. 18 della Legge N° 300/1970, ha modificato la predetta norma, ed ha delineato nel comma 4°, le fattispecie di licenziamento disciplinare con reintegra, distinguendole dalle fattispecie di licenziamento disciplinare senza reintegra, disciplinate dal successivo comma 5° della stessa norma.

Nello specifico, l'art. 18 comma 4° della legge N° 300/1970 come novellato, prevede che il Giudice dispone la reintegra del lavoratore, nelle ipotesi in cui non ricorrano gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo oggettivo di licenziamento, allorché ricorra un'ipotesi di insussistenza del fatto contestato, o qualora il fatto rientri tra le condotte punibili con una sanzione conservativa, secondo le previsioni dei contratti collettivi e dei codici disciplinari applicabili.

Nel caso in esame, osserva il Tribunale che ricorrono entrambe le fattispecie previste dalla norma in questione.

Infatti, per quanto riguarda la fattispecie inerente la c.d. "insussistenza del fatto contestato", osserva il Tribunale che la norma in questione parlando di fatto, fa necessariamente riferimento al c.d. Fatto Giuridico, inteso come il fatto globalmente accertato, nell'unicum della sua componente oggettiva e nella sua componente inerente l'elemento soggettivo.

Né può ritenersi che l'espressione "insussistenza del fatto contestato", utilizzata dal legislatore facesse riferimento al solo fatto materiale, posto che tale interpretazione sarebbe palesemente in

violazione dei principi generali dell'ordinamento civilistico, relativi alla diligenza ed alla buona fede nell'esecuzione del rapporto lavorativo, posto che potrebbe giungere a ritenere applicabile la sanzione ed licenziamento indennizzato, anche a comportamenti esistenti sotto rispetto materiale ed oggettivo, ma privi dell'elemento psicologico, o addirittura privi dell'elemento della coscienza volontà detrazione.

Per quanto riguarda poi la fattispecie inerente l'ipotesi che "il fatto rientri tra te condotte punibili con una sanzione conservativa, secondo le previsioni dei contratti collettivi e dei codici disciplinari applicabili", osserva ti Tribunale che l'art.9 Sez. 4° Titolo 7° C.C.N.L. Metalmeccanici 2008, applicabile al rapporto di lavoro in questione, prevede espressamente solo sanzioni conservative, nella diversa gradazione ivi contemplata, per te fattispecie della c.d. "lieve insubordinazione nei confronti dei superiori", previsioni in cui rientra palesemente per le ragioni sopra esposte, il fatto commesso dal ricorrente.

Perigli motivi deve essere disposta la reintegra del ricorrente, nel posto di lavoro e nelle mansioni, o in mansioni equivalenti, ed il risarcimento del danno in misura pari alle retribuzioni mensili globali di fatto dovuta e non corrisposte, dal giorno del licenziamento al giorno della reintegra, con interessi legali e rivalutazione monetaria secondo Indici istat, dalla mora al saldo.

Le spese processuali seguono la soccombenza e vengono liquidate in Euro 2.000,00 oltre Iva e cpa.

Diritto
PQM
P.Q.M.

Il Giudice del Tribunale di Bologna in funzione di Giudicee del Lavoro, dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato da ... srl a ... in data 30-07-2012 ed ordina ad ... srl la reintegra di ..., nel posto di lavoro e nello mansioni o in mansioni equivalenti.

Condanna ... srl al risarcimento del danno a favore di ..., liquidato in misura pari alle retribuzioni mensili globali di fatto dovute, dal giorno del licenziamento a quello di reintegra, dedotto l'aliunde perceptum, oltre alla regolarizzazione contributiva, con interessi legali e rivalutazione monetaria secondo indici Istat, dalla mora al saldo.

Condanna ... srl alla rifusione delle spese processuali a favore del ricorrente, liquidate in Euro 2.000,00 oltre Iva e cpa con distrazione ai Procuratori Antistatari.

Bologna 15-10-2012

IL GIUDICE

Dott. M. Marchesini

Depositato in Cancelleria il 15 OTT. 2012

Note

Note a sentenza (2)

IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE NEL NUOVO ART. 18: UNA CHIAVE DI LETTURA
(De Luca Tamajo Raffaele)

LA PRIMA ORDINANZA SUL NUOVO ART. 18 DELLA LEGGE N. 300/1970: TANTO RUMORE PER NULLA? (Romei Roberto)

Legislazione Correlata (5)

L 28 giugno 2012 n. 92

L 28 giugno 2012 n. 92, Art. 1, comma 42

L 28 giugno 2012 n. 92, Art. 18, comma 4
L 20 maggio 1970 n. 300, Art. 18, comma 4
Codice Civile, Art. 2119

Portali (7)

Giustizia Civile.Com NOTA - Licenziamento disciplinare e fatto materiale (Pessi Annalisa)

Giustizia Civile.Com NOTA - La reintegrazione è applicabile anche in caso di norme pattizie
“elastiche” sui fatti punibili con sanzione conservativa (Martelloni Federico)

Giustizia Civile.Com NOTA - Tutela applicabile al licenziamento disciplinare illegittimo per
difetto di proporzionalità (Villa Ester)

Ridare FOCUS - Il nuovo regime risarcitorio dei licenziamenti alla luce del jobs act (Meiffret
Francesco)

Ilgiuslavorista FOCUS - Insussistenza addebito disciplinare e sottile confine tra fatto giuridico e
materiale: la conservazione del posto di lavoro al vaglio di giudici e legislatore (Staropoli
Pasquale)

Ilgiuslavorista FOCUS - Il fatto materiale nei licenziamenti tra legge Fornero e Jobs act (Chietera
Francesca)

Ilgiuslavorista FOCUS - I controlli a distanza e l'utilizzo dei sistemi informatici dopo
l'approvazione del Jobs Act (Alvaro Francesco)

Utente: Universit? Milano

www.iusexplorer.it - 08.05.2017

© Copyright Giuffrè 2017. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

Cass. civ., sez. lav., 06-11-2014, n. 23669.

Posto che, a seguito della riforma Fornero, va tenuta distinta dal fatto materiale la sua qualificazione come giusta causa o giustificato motivo di recesso, la reintegrazione postula la verifica dell'insussistenza del fatto materiale addotto a fondamento del licenziamento, che si esaurisce nell'accertamento, positivo o negativo, di esso, senza margini per valutazioni discrezionali, irrilevante essendo il profilo della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del comportamento addebitato.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza non definitiva del 18.12.2013, la Corte di appello di Venezia accoglieva il reclamo proposto da St. En. e, in riforma della sentenza impugnata, annullava il licenziamento intimato al predetto il 31.7.2012 ai sensi della L. n. 300 del 1970, articolo 18, comma 4, come novellato dalla L. n. 92 del 2012, e condannava la Banca reclamata a reintegrare il reclamante nel posto di lavoro, disponendo la prosecuzione del giudizio sulla domanda di risarcimento dei danni. Rilevava la Corte che dal contenuto della lettera di contestazione del 19.7.2012 risultava che al Direttore della filiale di (OMISSIS) erano contestate condotte consistenti nell'incaricare abitualmente i dipendenti della filiale di fare la spesa per il direttore durante l'orario di lavoro e di timbrare l'entrata in servizio a nome dello stesso, nell'incaricare ripetutamente di acquistare il pesce in un Comune vicino durante l'orario di lavoro e nell'aver fornito ad un addetto della filiale password e chiavi di accesso alla filiale, ossia comportamenti continuati e divenuti abituali, posti in essere dal momento dell'assegnazione alla filiale fino a quello della contestazione, per quanto atteneva agli incarichi di fare la spesa e di timbrare il cartellino, consistenti pertanto in condotte ripetute, ed in un comportamento caratterizzato dalla permanenza per quanto riguardava l'affidamento stabile ad altro dipendente di password e chiavi. Osservava che la contestazione aveva riguardo ad un "modus operandi" del direttore che denotava un atteggiamento perdurante ed attuale di grave scorrettezza ed inadempienza nella gestione dell'ufficio e che, solo intesa in questi termini la condotta contestata, poteva ritenersi che la contestazione avesse ad oggetto comportamenti sufficientemente individuati e non generici come ritenuti dal reclamante, posto che, se la Banca avesse avuto riguardo a singoli episodi riferiti ad alcune occasioni, sarebbe stato necessario precisare in quanti casi si erano verificati i fatti ed in quali e quante giornate lo St. avesse conferito gli incarichi contestatigli. Alla luce di tale premesse, osservava che i testimoni esaminati nella fase ordinaria del giudizio avevano riferito fatti riguardanti il momento in cui la Banca era venuta a conoscenza degli stessi, ma nessuno di essi era stato in grado di riferire per conoscenza diretta delle condotte imputate al Direttore, a ciò dovendo aggiungersi la scarsa attendibilità del testimone Ma. , che aveva indicato persone coinvolte nelle vicende in contestazione che, tuttavia, non avevano confermato i fatti. Altri testi si erano limitati a confermare le dichiarazioni già rese nella fase sommaria come informatori, ma non erano stati acquisiti in giudizio elementi di fatto ulteriori che giustificassero una lettura delle risultanze istruttorie diverse da quella eseguita nell'ordinanza, che aveva rilevato discordanza degli elementi emersi, per essere stato il testimone Di. addetto alla filiale solo fino ad una certa data ed avere il teste Tu. dichiarato di non essere in grado di specificare il periodo in cui registrava le presenze dello St. , e non essendo emersi elementi di riscontro dai tabulati delle telefonate asseritamente intercorse tra i due. Allo stesso modo anche i testi Fo. e Ra. non

avevano fornito elementi a sostegno della tesi della Banca, atteso che l'istruttoria svolta aveva escluso la commissione delle condotte come contestate, ossia con riferimento ai connotati dell'abitudine che le rendeva più gravi rispetto ad una condotta occasionale, quale era quella emersa dalle prove espletate, che non era idonea a giustificare la massima sanzione disciplinare. Non erano, poi, emersi elementi idonei a confortare la natura disciplinare del licenziamento irrogato, né poteva conferirsi rilevanza alle prove riproposte in appello, disattese dal giudice di primo grado, in assenza di specifica censura avverso le ragioni per le quali l'istanza era stata respinta, ovvero avverso l'omissione di pronuncia al riguardo. Il reclamante veniva, alla stregua di tali considerazioni, reintegrato nel posto di lavoro e, per la determinazione del risarcimento, veniva disposta la prosecuzione del giudizio. Per la cassazione di tale decisione ricorre la Banca, affidando l'impugnazione a sei motivi, illustrati nella memoria depositata ai sensi dell'articolo 378 c.p.c., cui resiste, con controricorso, lo St., il quale espone ulteriormente con memoria le proprie difese.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo, la Banca ricorrente denuncia omesso esame circa fatti decisivi per il giudizio, oggetto di discussione tra le parti, ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 5, assumendo che non sia stato riportato nella sentenza gravata il testo integrale della contestazione disciplinare e che la Banca aveva contestato non un modus operandi, bensì diverse condotte differenziate le une dalle altre, aventi ciascuna autonomo rilievo disciplinare, e che la motivazione secondo cui solo se intesa nel primo senso la contestazione poteva ritenersi non generica era meramente apparente, in quanto, per consolidato orientamento giurisprudenziale, la regola della specificità della contestazione non imponeva l'indicazione del giorno e dell'ora in cui i fatti erano compiuti. Peraltro, non vi era nella contestazione alcun riferimento ad un affidamento stabile e definitivo della password, od anche all'incarico ripetuto di acquistare il pesce nel Comune vicino alla filiale, e la Corte aveva omesso di valutare dichiarazioni telefoniche e scritte degli informatori, confermate in istruttoria con riguardo a quanto verbalizzato nella fase sommaria. Con il secondo motivo, la ricorrente lamenta violazione e falsa applicazione, in relazione all'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 3, della L. n. 300 del 1970, articolo 7, sostenendo che la Corte d'appello non ha tenuto conto di tutti i fatti contestati come cristallizzati nella contestazione disciplinare, ma ha dato rilievo al modus operandi di cui non vi era traccia nella contestazione disciplinare. Con il terzo motivo, la società si duole della violazione e falsa applicazione dell'articolo 112 disp. gen., dell'articolo 1362 c.c., articoli 115 e 116 c.p.c., articoli 2104 e 2119 c.c., L. n. 604 del 1966, articolo 1 e L. n. 300 del 1970, articolo 18, ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., n. 3, evidenziando la erronea individuazione del fatto contestato dalla Banca, che consisteva in diversi addebiti, ciascuno caratterizzato da autonomo rilievo disciplinare. Il quarto motivo contiene la denuncia di violazione e falsa applicazione dell'articolo 112 c.p.c., per essere la Corte del merito incorsa nel vizio di ultrapetizione. Nello stesso si assume che la Corte ha posto a fondamento del proprio giudizio non solo argomentazioni mai spiegate dalla difesa del ricorrente, ma un elemento materiale diverso (complessivo abituale e continuato modus operandi). Omissione di pronuncia e di decisione, ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., n. 4, ed in riferimento alla violazione dell'articolo 112 c.p.c. e L. n. 604 del 1966, articolo 3, sulla domanda di derubricazione del licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo viene ascritta, con il quinto motivo, alla decisione impugnata. Infine, con il sesto motivo, la Banca lamenta la violazione e la falsa applicazione, ai sensi

dell'articolo 360 c.p.c., n. 3, della L. n. 300 del 1970, articolo 18, commi 4 e 5. Osservando che il giudice, accertata l'insussistenza totale ed assoluta del fatto contestato, avrebbe potuto rilevare quanto meno la sussistenza parziale del fatto che giustificava la condanna all'indennità risarcitoria omnicomprensiva tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità. Il ricorso è infondato. In ordine al primo motivo, è sufficiente osservare che l'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 5, riformulato dal Decreto Legge 22 giugno 2012, n. 83, articolo 54, conv. in L. 7 agosto 2012, n. 134, applicabile nella specie *ratione temporis*, introduce nell'ordinamento un vizio specifico denunciabile per cassazione, relativo all'omesso esame di un fatto storico, principale o secondario, la cui esistenza risulti dal testo della sentenza o dagli atti processuali, che abbia costituito oggetto di discussione tra le parti e abbia carattere decisivo (vale a dire che, se esaminato, avrebbe determinato un esito diverso della controversia). Ne consegue che, nel rigoroso rispetto delle previsioni dell'articolo 366 c.p.c., comma 1, n. 6, e articolo 369 c.p.c., comma 2, n. 4, il ricorrente deve indicare il "fatto storico", il cui esame sia stato omesso, il "dato", testuale o extratestuale, da cui esso risulti esistente, il "come" e il "quando" tale fatto sia stato oggetto di discussione processuale tra le parti e la sua "decisività", fermo restando che l'omesso esame di elementi istruttori non integra, di per sé, il vizio di omesso esame di un fatto decisivo qualora il fatto storico, rilevante in causa, sia stato comunque preso in considerazione dal giudice, ancorché la sentenza non abbia dato conto di tutte le risultanze probatorie (cfr., in tali termini, Cass. s. u. 8053/2014). Peraltro, è necessario considerare che la previa contestazione dell'addebito, necessaria in funzione di tutte le sanzioni disciplinari, ha lo scopo di consentire al lavoratore l'immediata difesa e deve conseguentemente rivestire il carattere della specificità, che è integrato quando sono fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli articoli 2104 e 2105 cod. civ.. L'accertamento relativo al requisito della specificità della contestazione costituisce oggetto di un'indagine di fatto, incensurabile in sede di legittimità, salva la verifica di logicità e congruità delle ragioni esposte dal giudice di merito, (cfr. Cass. 30.3.2006 n. 7546, nella quale la S.C. ha confermato la sentenza impugnata che aveva motivatamente riscontrato nella lettera di contestazione una esposizione troppo generica di comportamenti qualificati negativamente, senza una concreta indicazione degli stessi, che consentisse al lavoratore di difendersi adeguatamente). La ricostruzione del materiale probatorio è, in ogni caso, anche congruamente motivata, essendo stato rilevato come le deposizioni rese non rivestissero valore decisivo ai fini della prova dell'abitudine della condotta, essendo in parte contraddittorie ed in parte riferite a periodi limitati che non consentivano di ritenere la conoscenza diretta, da parte di ciascun testimone escusso, delle circostanze di fatto, non confortate da prove documentali, quali tabulati delle telefonate con le quali, in alcune occasioni, sarebbero stati conferiti incarichi ai dipendenti, in dispregio delle regole disciplinanti la condotta dei lavoratori nell'orario di lavoro e per finalità esulanti del tutto da quelle di adempimento dell'attività lavorativa. Il motivo è anche inammissibile per carenza di interesse, non essendo stata censurata la decisione nella parte in cui ha ritenuto che, ove la contestazione non avesse avuto ad oggetto il comportamento abituale ma singoli episodi, la stessa era da ritenere generica e tardiva e, comunque, priva della deduzione degli elementi materiali di una condotta idonea a costituire giusta causa di licenziamento. Nella specifica fattispecie, deve, invero, rilevarsi che la Corte territoriale ha anche motivato in tale senso, sicché ricorre nella specie una doppia ratio decidendi. Rispetto a tale duplicità di rationes, l'impugnazione è stata

avanzata con riguardo soltanto ad una delle argomentazioni svolte, onde il motivo deve ritenersi inammissibile. Al riguardo deve, invero, richiamarsi quanto in piu' pronunzie affermato dalla giurisprudenza di questa Corte, enunciando il principio secondo il quale, nel caso in cui venga impugnata con ricorso per cassazione una sentenza (o un capo di questa) che si fondi su piu' ragioni, tutte autonomamente idonee a sorreggerla, e' necessario, per giungere alla cassazione della pronuncia, non solo che ciascuna di esse abbia formato oggetto di specifica censura, ma anche che il ricorso abbia esito positivo nella sua interezza con l'accoglimento di tutte le censure, affinche' si realizzi lo scopo proprio di tale mezzo di impugnazione, il quale deve mirare alla cassazione della sentenza, "in toto" o nel suo singolo capo, per tutte le ragioni che autonomamente l'una o l'altro sorreggano. Ne consegue che e' sufficiente che anche una sola delle dette ragioni non abbia formato oggetto di censura, ovvero, pur essendo stata impugnata, sia respinta, perche' il ricorso o il motivo di impugnazione avverso il singolo capo di essa, debba essere respinto nella sua interezza, divenendo inammissibili, per difetto di interesse, le censure avverso le altre ragioni poste a base della sentenza o del capo impugnato (cfr., in tal senso, Cass. sez. lav., 18.5.2006 n. 11660; Cass. 8.8.2005 n. 16602; Cass. 8.2.2006 n. 2811; Cass. 22.2.2006 n. 3881; Cass. 20.4.2006 n. 9233; Cass. 8.5.2007 n. 10374; Cass. sez. 1 14.6.2007 n. 13906, conf. a Cass., sez. un. 16602/2005). In ogni caso, l'omesso esame viene dedotto in relazione ad una contestazione di addebiti comunque esaminata (si assume in ricorso che l'esame circa una contestazione difforme equivalga all'omesso esame circa quest'ultima) e la censura investe la ricostruzione ermeneutica dell'atto negoziale compiuta dal giudice di merito, preclusa alla Corte di legittimita'. In ordine al secondo motivo - per il quale valgono le considerazioni gia' svolte in ordine al primo - occorre aggiungere che l'interpretazione della contestazione nei sensi precisati dalla Corte rende evidente che l'atto non rispondeva ai requisiti della specificita' se inteso nel senso indicato dalla ricorrente, sicche' non era idonea a giustificare la sanzione disciplinare irrogata e che, nella prospettiva di una conservazione dell'atto di contestazione - favorevole, peraltro, alla posizione della datrice di lavoro -, doveva accedersi alla interpretazione dello stesso nel senso d'abitudine dei comportamenti contestati in modo generico. Quanto al terzo motivo di impugnazione, l'articolo 12 preleggi e' impropriamente richiamato, dettando i canoni ermeneutici relativi alla sola legge e non anche agli atti negoziali, come la contestazione disciplinare, e, per il resto, le censure con lo stesso formulate rifluiscono nei rilievi di cui al motivo sub 1, che non sono idonei a configurare valido motivo di impugnazione ai sensi della nuova formulazione dell'articolo 360 c.p.c., n. 5. Vero e' che in tema di licenziamento per giusta causa, quando vengano contestati al dipendente diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare, pur dovendosi escludere che il giudice di merito possa esaminarli atomisticamente, attesa la necessaria considerazione della loro concatenazione ai fini della valutazione della gravita' dei fatti, non occorre che l'esistenza della "causa" idonea a non consentire la prosecuzione del rapporto sia ravvisabile esclusivamente nel complesso dei fatti ascritti, ben potendo il giudice - nell'ambito degli addebiti posti a fondamento del licenziamento dal datore di lavoro - individuare anche solo in alcuni o in uno di essi il comportamento che giustifica la sanzione espulsiva, se lo stesso presenti il carattere di gravita' richiesto dall'articolo 2119 cod. civ. (cfr. Cass. 30.5.2014 n. 12195, Cass. 31.10.2013 n. 14574, Cass. 2.2.2009, n. 2579). Tuttavia, per le considerazioni esposte, ciascun addebito e' stato dal giudice dei gravame ritenuto di per se' insufficiente ad integrare una contestazione autonomamente valutabile in termini di specificita' dell'addebito. Anche il quarto motivo si appunta su rilievi riguardanti l'estensione della contestazione e presuppone, perche' possa

individuarsi un interesse allo stesso, che possa conferirsi validità alla contestazione formulata con riguardo ai singoli addebiti, una volta esclusa la possibilità di interpretazione del comportamento del datore come riferito a condotte abituali, circostanza da escludere alla stregua delle argomentazioni già svolte. Inoltre, il principio invocato della corrispondenza del chiesto al pronunciato non osta ad una ricostruzione dei fatti autonoma. Ed invero, siffatta corrispondenza, che vincola il giudice ex articolo 112 cod. proc. civ. riguarda il "petitum" che va determinato con riferimento a quello che viene domandato sia in via principale che in via subordinata, in relazione al bene della vita che l'attore intende conseguire, ed alle eccezioni che in proposito siano state sollevate dal convenuto. Tuttavia, tale principio, così come quello del "tantum devolutum quantum appellatum" (articoli 434 e 437 cod. proc. civ.), non osta a che il giudice renda la pronuncia richiesta in base ad una ricostruzione dei fatti autonoma, rispetto a quella prospettata dalle parti, nonché in base alla qualificazione giuridica dei fatti medesimi e, in genere, all'applicazione di una norma giuridica, diversa da quella invocata dalla parte (Cass. 24.3.2011 n. 6757; Cass. 11.1.2011 n. 455). In merito alle ragioni di censura adottate nel quinto motivo, deve ritenersi che sia stato implicitamente escluso anche il giustificato motivo soggettivo, posto che la motivazione si fonda sulla affermazione della sostanziale insussistenza delle condotte ascritte al datore, stante la ritenuta insufficienza delle prove acquisite a dimostrare la sussistenza della condotta abituale, una volta ritenuta l'inidoneità della contestazione disciplinare rispetto a fatti isolati non sufficientemente individuati, rilevanti disciplinarmente. Il nuovo articolo 18 ha tenuto distinta, invero, dal fatto materiale la sua qualificazione come giusta causa o giustificato motivo, sicché occorre operare una distinzione tra l'esistenza del fatto materiale e la sua qualificazione. La reintegrazione trova ingresso in relazione alla verifica della sussistenza/insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento, così che tale verifica si risolve e si esaurisce nell'accertamento, positivo o negativo, dello stesso fatto, che dovrà essere condotto senza margini per valutazioni discrezionali, con riguardo alla individuazione della sussistenza o meno del fatto della cui esistenza si tratta, da intendersi quale fatto materiale, con la conseguenza che esula dalla fattispecie che è alla base della reintegrazione ogni valutazione attinente al profilo della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del comportamento addebitato. La censura di cui al sesto motivo va affrontata avuto riguardo alla ritenuta insussistenza totale della condotta, che esonerava dalla valutazione di ulteriori ipotesi prospettate, neanche specificamente indicate nel motivo di impugnazione, che, come tale, non è rispettoso del principio di autosufficienza, non consentendo di individuare la fattispecie, diversa da quella della condotta ritenuta insussistente, che potrebbe giustificare la tutela unicamente risarcitoria. Deve, invero, osservarsi che la L. n. 300 del 1970, articolo 18, comma 4 accomuna le ipotesi di giusta causa e giustificato motivo, escludendone gli estremi per insussistenza del fatto contestato, ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi, ovvero dei codici disciplinari applicabili, e che il comma 5 prevede, nelle altre ipotesi in cui venga accertato che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, la risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e la condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva, determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di

specifica motivazione al riguardo. Il legislatore della riforma introduce, nella sostanza, due distinti regimi di tutela per ipotesi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo dichiarato illegittimo. Il primo regime, come già detto, viene in considerazione nelle sole tassative ipotesi in cui il giudice accerti che il fatto (che ha dato causa al licenziamento) non sussiste, ovvero nel caso in cui ritenga che il fatto rientri nelle condotte punibili con una sanzione conservativa, sulla base delle disposizioni del contratto collettivo applicato, ovvero dei codici disciplinari applicabili alla fattispecie in esame. Nelle suddette ipotesi continua ad applicarsi la tutela reintegratoria, unitamente a quella risarcitoria, con detraibilità dell'*aliunde perceptum* e dell'*aliunde percipiendum*. Il secondo regime, disciplinato dal nuovo comma 5 dell'articolo 18 Stat. Lav., si applica nelle "altre ipotesi" in cui emerge in giudizio che non vi sono gli estremi integranti la giusta causa o per il giustificato motivo soggettivo, con esclusione delle ipotesi di licenziamento adottato in violazione delle regole procedurali previste dalla L. n. 300 del 1970, articolo 7. In tale secondo caso - nel quale rientra anche la violazione del requisito della tempestività, che viene considerata elemento costitutivo del diritto di recesso, a differenza del requisito della immediatezza della contestazione, che rientra tra le regole procedurali - è applicabile la sola tutela risarcitoria. Un terzo regime, per il quale vige anche la sola tutela risarcitoria, viene, poi, in considerazione nell'ipotesi di violazione delle regole procedurali previste dalla L. n. 300 del 1970, articolo 7. Non v'è dubbio che, alla stregua della disciplina richiamata, l'ipotesi in questione sia stata correttamente inquadrata nelle fattispecie contemplate nel primo regime, per cui anche l'ultima censura va disattesa. Il ricorso va, in conclusione, complessivamente respinto. Le spese di lite del presente giudizio seguono la soccombenza della Banca ricorrente e si liquidano come da dispositivo. Va applicata, *ratione temporis* e sussistendone i presupposti, la disposizione di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 115 del 2002, articolo 13, comma 1 quater.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio, liquidate in euro 100,00 per esborsi, in euro 4000,00 per compensi professionali, oltre accessori come per legge e spese generali nella misura del 15%. Ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica n. 115 del 2002, articolo 13, comma 1 quater, da atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della 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. Così deciso in Roma, il 24 settembre 2014. Depositato in Cancelleria il 6 novembre 2014

Cass., sez. lav., 13-10-2015, n. 20540.

In tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, la completa irrilevanza giuridica del fatto equivale alla sua insussistenza materiale e dà perciò luogo alla tutela reintegratoria anche a seguito della riforma Fornero.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza del 1 aprile 2014 la Corte d'appello di Milano, in riforma della decisione del Tribunale, accoglieva la domanda proposta da Ja. Ir. Ni. contro la datrice di lavoro s.p.a. Tupperware Italia e così dichiarava l'illegittimità del licenziamento disciplinare intimato il 23 novembre 2012, ordinava la reintegrazione nel posto di lavoro e condannava la società a pagare l'indennità risarcitoria, di cui alla L. 20 maggio 1970, n. 300, articolo 18, comma 4, nella misura di dodici mensilità dell'ultima retribuzione. La Corte rilevava che la lettera di contestazione dell'illecito disciplinare, del 7 novembre 2011, era basata su quattro punti: 1) la doglianza, formulata dalla Ja. presso il superiore diretto dell'amministratore delegato della società, di generici comportamenti scorretti di quest'ultimo, definito come "paranoico" e privo di "legame con la realtà", nonché l'imputazione allo stesso superiore di non correttezza e non rispetto dei valori aziendali e morali; 2) la mancata risposta al direttore finanziario, che la sollecitava ad esaminare la sua posizione, e la pretesa di discutere direttamente con l'amministratore delegato; 3) la segnalazione ad un dirigente della società dell'intenzione dell'amministratore delegato di passare alle dipendenze di altra società, fatto appreso mediante accesso diretto e non autorizzato alle informazioni personali del medesimo, 4) il rifiuto di restituzione del telefono portatile aziendale. La Corte d'appello riteneva che l'addebito n. 1, riferito ad un fatto avvenuto quasi cinque mesi prima, fosse invalido perché contrastante col principio d'immediatezza della contestazione disciplinare. Il fatto sub 2 non costituiva comportamento indisciplinato poiché la pretesa di parlare, invece che col direttore finanziario, con l'amministratore delegato, di cui la Ja. era assistente e con cui aveva maggiore familiarità, non contrastava con la disciplina d'impresa. L'informazione circa l'eventuale passaggio dell'amministratore delegato ad altra società era stata assunta dalla lavoratrice attraverso comunicazioni del medesimo a lei indirizzate, e non mediante un accesso non autorizzato; né quel passaggio sarebbe stato illecito, onde l'informazione non poteva avere alcun effetto pregiudizievole. Infine non vi era stato alcun rifiuto di riconsegnare l'apparecchio telefonico. In definitiva non sussisteva, e non assumeva alcun rilievo disciplinare, un atteggiamento "persecutorio e vendicativo" della lavoratrice verso l'amministratore delegato, "dovuto a ragioni personali" (così la parte conclusiva della lettera di contestazione disciplinare) estranee alle ragioni aziendali. Contro questa sentenza ricorrono in via principale la s.p.a. Tupperware Italia e in via incidentale la Ja. . Memorie utrinque.

MOTIVI DELLA DECISIONE

I due ricorsi debbono essere riuniti ai sensi dell'articolo 335 cod. proc. civ.. Col primo motivo la ricorrente principale lamenta la violazione della L. 20 maggio 1970, n. 300, articolo 7 e articolo 2119 cod. civ., per avere la Corte d'appello considerato in modo isolato e non complessivo i comportamenti indisciplinati addebitati alla lavoratrice, unificati dalla "qualificazione vendicativa e ritorsiva", ossia da una "strategia tesa a delegittimare l'amministratore delegato per vendicarsi per ragioni personali della relazione sentimentale finita male". La ricorrente dice di

non condividere "quanto sostenuto dalla Corte d'appello circa la mancanza di disvalore della condotta tenuta dalla signora Ja.", la quale aveva interrotto il legame fiduciario necessario al rapporto di lavoro. Sostanzialmente la stessa censura viene ripetuta nel secondo motivo del ricorso, con riferimento all'articolo 18 L. cit., articoli 2104, 2105, 2016 e 2119 cod. civ., articoli 115 e 116 cod. proc. civ. ed alla "lealtà e fedeltà" della lavoratrice. Col terzo motivo la ricorrente principale deduce la violazione dell'articolo 18 cit. e articolo 2119 cit. sostenendo che solo la materiale insussistenza dei fatti addebitati, e non il difetto della giuridica rilevanza, avrebbe giustificato la tutela reintegratoria di cui all'articolo 18, comma 4 cit.. I tre connessi motivi non sono fondati. E' anzitutto da osservare che la ricorrente non contesta l'affermazione - resa dalla Corte d'appello con riferimento al primo dei fatti addebitati, ossia alle risentite parole pronunciate dalla lavoratrice con riferimento al suo superiore - di illegittimità del licenziamento per contestazione tardiva dell'addebito, vale a dire per atipica perdita del potere di licenziare dovuta al trascorrere del tempo (nell'ordinamento tedesco si parlerebbe di *Verwirkung*). La Corte d'appello non si è perciò pronunciata se non in obiter dicto sulla rilevanza disciplinare dell'addebito, a causa dell'efficacia preclusiva della pronuncia di decadenza dell'imprenditore dal potere di licenziare. Gli altri fatti di cui alla lettera d'inculpazione disciplinare sono stati considerati dalla Corte d'appello o insussistenti (come il rifiuto di restituire l'apparecchio telefonico) oppure privi di rilievo giuridico perché espressivi di atteggiamenti semmai contrari alle regole della compostezza e degli usi mondani, siccome dettati da acedine per l'interruzione non consensuale di una relazione personale, e comunque non di tale rilievo da incidere negativamente sullo svolgimento dell'attività aziendale. Data questa qualifica, che è condivisibile anche con riguardo alle espressioni verbali di cui al primo addebito, non può dirsi che i comportamenti siano stati considerati dal collegio di merito uno per uno e non complessivamente. L'assenza di giuridico rilievo dei singoli fatti può essere apprezzata solo nel contesto complessivo, anche di stato psicologico, in cui verso la lavoratrice. Quanto alla tutela reintegratoria, non è plausibile che il Legislatore, parlando di "insussistenza del fatto contestato", abbia voluto negarla nel caso di fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, ossia non suscettibile di alcuna sanzione, restando estranea al caso presente la diversa questione della proporzione tra fatto sussistente e di illiceità modesta, rispetto alla sanzione espulsiva (Cass. 6 novembre 2014 n.23669, che si riferisce ad un caso di insussistenza materiale del fatto contestato). In altre parole la completa irrilevanza giuridica del fatto equivale alla sua insussistenza materiale e da perciò luogo alla reintegrazione ai sensi dell'articolo 18, comma 4 cit.. Con ciò resta assorbita la questione se, nel caso di inflizione del licenziamento basata su più fatti, l'inesistenza o la giuridica irrilevanza di uno solo di essi basti alla tutela reale, ossia ripristinatoria; in altre parole, se questo necessario tipo di tutela renda inutile il rimedio soltanto risarcitorio. Con unico motivo la ricorrente incidentale, invocando l'articolo 112 cod. proc. civ., Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articoli 25, 26 e 40, L. n. 300 del 1970, articolo 18, articoli 1324 e 1344 cod. civ., lamenta che la corte d'appello non si sia pronunciata sulla domanda di accertamento della nullità del licenziamento perché discriminatorio e ritorsivo. L'accoglimento di questa domanda avrebbe comportato la più ampia tutela risarcitoria, prevista nel cit. articolo 18, comma 2. In particolare ella si duole che la Corte di merito abbia trascurato una procedura endoaziendale, da lei richiesta per violazione del codice interno di condotta e per demansionamento, che starebbe, di fatto se non formalmente, alla base del licenziamento. Il motivo non può essere accolto a causa dell'inosservanza dell'articolo 366 c.p.c., n. 3 sia perché la ricorrente non specifica il motivo d'appello relativo alle dette ragioni e circostanze né l'atto

processuale da cui nel giudizio di merito sarebbe risultata la suddetta procedura endoaziendale ne' ancora gli specifici elementi rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, e asseritamente trascurati dalla Corte d'appello. La reciproca soccombenza giustifica la compensazione delle spese processuali.

P.Q.M.

La Corte, riuniti i ricorsi, li rigetta e compensa le spese processuali. Ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica n. 115 del 2002, articolo 13, comma 1 quater, da' atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte dei ricorrenti principale e incidentale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per i ricorsi principale e incidentale, a norma dello stesso articolo 13, comma 1 bis. Così' deciso in Roma, il 2 luglio 2015. Depositato in Cancelleria il 13 ottobre 2015

Autorità: Tribunale Roma sez. I

Data: 17/11/2015

Classificazioni: LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) - Estinzione e risoluzione del rapporto: licenziamento - - reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento del danno: in genere

Massima: La distinzione tra i commi 4 e 5 dell'art. 18 l. n. 300/1970 va ricostruita differenziando il fatto materiale dalla sua qualificazione in termini di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo e riconoscendo la tutela reintegratoria solo in caso di insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento (nella specie il Tribunale ha ritenuto provata la sussistenza dei fatti posti a fondamento del recesso datoriale, ossia il mancato pagamento dei beni aziendali - cibi e bibite - consumati al banco gastronomia).

TRIBUNALE DI ROMA

SEZIONE I LAVORO

(Omissis)

OSSERVA

Con l'atto introduttivo del presente giudizio, il ricorrente ha chiesto dichiararsi l'illegittimità del licenziamento disciplinare comminatogli dalla società resistente con comunicazione del 6.10.2014, a fronte del suo carattere discriminatorio, nonché ordinarsi alla società convenuta di reintegrarlo nel posto di lavoro con le medesime mansioni e con la medesima qualifica ricoperta in precedenza e al risarcimento del danno, commisurato alle retribuzioni globali di fatto maturate dal licenziamento alla reintegra; in via subordinata ha chiesto dichiararsi l'illegittimità del medesimo licenziamento a fronte dell'insussistenza del fatto contestato o in quanto il fatto rientra tra le condotte punibili con sanzione conservativa e ordinarsi alla società convenuta di reintegrarlo nel posto di lavoro con le medesime mansioni e con la medesima qualifica ricoperta in precedenza e al risarcimento del danno, nella misura di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad euro 2154,88 mensili o comunque ad una somma ricompresa tra le 5 e le 12 mensilità; in via ulteriormente subordinata ha chiesto dichiararsi la risoluzione del rapporto e condannarsi la società convenuta al risarcimento del danno, nella misura di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, il tutto oltre rivalutazione ed interessi; in via estremamente subordinata, ha chiesto che la società convenuta venga condannata a corrispondergli il risarcimento del danno, in misura ricompresa tra le 2,5 e le 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto; ha chiesto in ogni caso che la società convenuta venga condannata al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

(omissis).

La società convenuta si è costituita, contestando la fondatezza del ricorso, di cui ha chiesto il rigetto; in subordine ha chiesto la detrazione dell'*aliunde perceptum*.

All'udienza del 17.11.2015, all'esito dell'istruttoria, la causa è stata trattenuta in decisione.

Con la comunicazione del 22.9.2014, la società convenuta ha contestato al ricorrente che nella giornata del 17.9.2014 si era preparato in autonomia la pizza al banco gastronomia, violando l'art.3 del Regolamento Aziendale, di avere più volte interrotto il servizio di cassa, violando l'art.2 del medesimo regolamento, di avere sottratto beni aziendali senza pagarne il prezzo (per un totale di euro 2,26), di essersi disfatto di tutti gli incarti, gettando il tutto

nella pattumiera, e dimostrando così di non volere pagare, e di avere pagato alle 14,27 le bibite consumate nel corso della giornata, solo dopo il controllo del Direttore e solo per cercare di limitare le violazioni a suo carico.

Nella lettera di giustificazioni ricevuta dalla società convenuta in data 2.10.2015, il ricorrente ha dedotto che tanto il medico del lavoro, quanto l'azienda e i colleghi erano a conoscenza delle sue condizioni fisiche, ed in particolare del fatto che per una complicazione post operatoria, con 4 mesi di ricovero e 14 di astenia totale da cibo e acqua fino al precedente mese di maggio, era costretto a consumare cibo e bevande più volte nell'arco della giornata, come prescritto dal medico; (Omissis)

Ciò premesso, va evidenziato che la necessità del ricorrente consumare frequentemente cibi e bevande, a causa delle sue condizioni di salute, come risultante dalla documentazione medica da lui prodotta (doc. n.7 allegati al ricorso; in particolare certificato medico del 14.8.2014) non implica necessariamente la preparazione di merce deperibile per uso personale durante il proprio orario di lavoro, ben potendo il ricorrente, a fronte di tale divieto, portare da casa quanto gli occorreva, né il ricorrente ha prospettato circostanze di fatto che gli impedissero di provvedere in tal senso.

(Omissis)

Nei limiti della sommarietà dell'accertamento che il rito previsto dall'art.1 c.47 ss. L. n.92/2012 comporta in questa fase del giudizio, deve infine ritenersi provato il carattere doloso del mancato pagamento dei beni aziendali (Omissis)

Infatti, a fronte delle contestazioni orali, il ricorrente non si è espresso in termini di dubbio, né ha prospettato una possibile dimenticanza, ma ha affermato con certezza di avere pagato gli alimenti consumati, salvo poi ritrattare di fronte all'evidenza.

La circostanza che il ricorrente abbia pesato e sconcinato la pizza e il formaggio non è inoltre idonea ad escludere il dolo del ricorrente (Omissis)

Deve dunque ritenersi sostanzialmente provata la sussistenza dei fatti posti a fondamento del recesso datoriale.

In relazione alla sussistenza del fatto, Cass., Sez. lav., 6 novembre 2014, n. 23669 ha ricostruito la distinzione tra i commi 4 e 5 dell'art. 18, L. n. 300/1970 distinguendo il fatto materiale dalla sua qualificazione in termini di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo e riconoscendo la tutela reintegratoria solo in caso di insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento; la medesima pronuncia ha inoltre escluso che le valutazioni relative alla proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della condotta contestata siano riconducibili all'insussistenza del fatto.

L'art.18 c.4 L. n.300/70 presuppone comunque il fatto di cui va accertata la sussistenza sia astrattamente configurabile come inadempimento contrattuale del lavoratore: il "fatto materiale" nella nozione descritta da Cass., Sez. lav., 6 novembre 2014, n. 23669 (e ora recepita dall'art.3 c.2 D. Lgs. n.23/2015) rimane pur sempre un "fatto contestato", e dunque necessariamente un fatto avente rilevanza disciplinare.

Deve dunque ritenersi insussistente un fatto materiale che non si traduca in un inadempimento (ad esempio uno starnuto del lavoratore sgradito al datore di lavoro); sicuramente insussistente è inoltre un fatto che non si è verificato nella realtà fenomenica o che, pur essendosi materialmente verificato, non è ascrivibile al lavoratore.

L'orientamento espresso da Cass., Sez. lav., 6 novembre 2014, n. 23669 è stato comunque superato da Cass. 13 ottobre 2015 n.20540, secondo cui "quanto alla tutela reintegratoria, non è plausibile che il Legislatore, parlando di insussistenza del fatto contestato, abbia voluto negarla nel caso di fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, ossia non suscettibile di alcuna sanzione, restando estranea al presente caso la diversa questione della proporzione tra fatto sussistente e di illiceità modesta, rispetto alla sanzione espulsiva..."; con tale decisione la Suprema Corte ha dunque statuito che la completa irrilevanza giuridica

del fatto equivale alla sua insussistenza materiale, dando luogo alla reintegrazione ai sensi dell'art.18, quarto comma, cit.

In una diversa fattispecie in cui il licenziamento era stato comminato al lavoratore per violazione di una disposizione collettiva che prevedeva la sanzione espulsiva per fatti arrecanti grave nocumento morale o materiale all'azienda, la Suprema Corte, con la sentenza n. 20545 del 13 ottobre 2015 ha ritenuto che il grave nocumento è parte integrante della fattispecie di illecito disciplinare, e che la sua mancanza determina pertanto quella insussistenza del fatto addebitato al lavoratore, prevista dall'art.18 l. n.300 del 1970, come modificato, dall'art.1, comma 42, l. 28 giugno 2012 n.92, quale elemento costitutivo del diritto al ripristino del rapporto di lavoro.

Secondo l'orientamento espresso dalla sentenza della Corte d'Appello di Brescia n.173 del 12 maggio 2015, va inoltre applicata la tutela reintegratoria in tutte le ipotesi in cui il fatto neppure abbia rilevanza disciplinare, nei casi in cui non sia imputabile al lavoratore, non sia assistito dall'elemento soggettivo contestato o dalla volontarietà della condotta, o sia privo di antigiusuridicità in quanto giustificato; tale pronuncia sembra dunque escludere la sussistenza del fatto, in presenza di cause di giustificazione.

In ordine all'annosa questione dell'inadempimento sussistente e imputabile al lavoratore, ma di insignificante rilievo disciplinare, anche accedendo all'interpretazione fornita da Cass., Sez. lav., 6 novembre 2014, n. 23669, a fronte della sussistenza del fatto materiale, deve ritenersi applicabile a tale fattispecie la tutela di cui all'art. 18 c.1 L. n.300/70, stante il disposto degli artt. 1344 e 1345 c.c.

Orbene, alla luce delle risultanze istruttorie, deve ritenersi provata la sussistenza dei fatti contestati, tutti aventi rilievo disciplinare, tanto nella loro componente materiale che soggettiva.

In particolare, deve ritenersi provato che il ricorrente ha preparato merce deperibile per uso personale durante il proprio orario di lavoro, violando l'art.3 del Regolamento, che almeno in un'occasione (alle 8,59) ha interrotto il servizio in cassa violando l'art.2 del medesimo regolamento (avendo il ricorrente ammesso che era tenuto a chiedere l'autorizzazione per allontanarsi dalla cassa), che non ha pagato beni aziendali del valore di euro 2,26 e che il ricorrente ha pagato le bibite consumate nel corso della giornata solo alle h.14,27, dopo avere ricevuto la contestazione orale dal direttore e dall'ispettore.

La circostanza dedotta dal ricorrente che non era tenuto a timbrare il turno di pausa non vale ad escludere la violazione dell'art.2 del Regolamento sotto il diverso profilo contestato dell'abbandono della cassa in assenza di autorizzazione.

Né può ritenersi che l'addebito relativo all'appropriazione di beni aziendali non sia di significativo rilievo disciplinare, atteso che ai fini della gravità della condotta e della lesione del vincolo fiduciario non rileva il valore dei beni sottratti.

Per le ragioni sopra evidenziate, non si ritiene inoltre sussistente la causa di giustificazione addotta dal ricorrente (le condizioni di salute in forza delle quali avrebbe avuto impellente necessità di abbandonare la cassa) quanto alla violazione dell'art.2 del regolamento, mentre non si ritiene dirimente rispetto alle altre violazioni.

(Omissis)

I compensi di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

PQM

P.Q.M.

Rigetta il ricorso;

Roma, 17.11.2015

Archivio selezionato: Sentenze Cassazione civile

Autorità: Cassazione civile sez. lav.

Data: 13/10/2015

n. 20545

Classificazioni: LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) - Estinzione e risoluzione del rapporto: licenziamento - - per giustificato motivo

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ROSELLI Federico	- rel. Presidente	-
Dott. VENUTI Pietro	- Consigliere	-
Dott. DI CERBO Vincenzo	- Consigliere	-
Dott. NOBILE Vittorio	- Consigliere	-
Dott. TRIA Lucia	- Consigliere	-

ha pronunciato la seguente:

sentenza

sul ricorso 946-2015 proposto da:

I.F. C.F. (OMISSIS), elettivamente domiciliato in ROMA, VIA GERMANICO 172, presso lo studio dell'avvocato PANICI PIER LUIGI, che lo rappresenta e difende giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

TELECOM ITALIA S.P.A. C.F. (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA LUIGI GIUSEPPE FARAVELLI 22, presso lo studio dell'avvocato MARESCA ARTURO, che la rappresenta e difende unitamente agli avvocati ENZO MORRICO, ROBERTO ROMEI e FRANCO RAIMONDO BOCCIA giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 9115/2014 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 11/11/2014 R.G. N. 3477/2014;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 09/07/2015 dal Consigliere Dott. FEDERICO ROSELLI;

udito l'Avvocato PIER LUIGI PANICI;

udito l'Avvocato VALERIA COSENTINO per delega verbale ARTURO MARESCA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CERONI Francesca che ha concluso per l'inammissibilità e in subordine per il rigetto del ricorso.

Fatto

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza del 5 dicembre 2014 la Corte d'appello di Roma confermava la decisione, emessa dal Tribunale, di rigetto della domanda proposta da I.F. contro la datrice di lavoro s.p.a. Telecom Italia onde ottenere la dichiarazione d'illegittimità del licenziamento intimato il 25 giugno 2013.

La Corte notava che con lettere del 25 luglio e del 2 agosto 2012 la società aveva addebitato all' I. di avere inserito nel sito internet della "Ilacqua banqueting and catering", quale recapito, l'"utenza cellulare", ossia il numero del telefono portatile, nonché il numero di fax a lui assegnati dalla stessa Telecom per ragioni di servizio. Gli stessi recapiti erano stati inseriti nel profilo Facebook. Ancora, nello stesso sito internet era indicata, tra i clienti della società di ristorazione, la s.p.a. Telecom Italia.

Questa riconduceva tali comportamenti all'art. 48, lett. B, del vigente c.c.n.l., che prevedeva il licenziamento per fatti arrecanti " all'azienda grave nocumento morale o materiale".

I fatti risultavano, ad avviso della Corte, provati a sufficienza ed erano sussumibili nella previsione dell'art. 48, lett. B, cit..

Contro questa sentenza ricorre per cassazione l' I. mentre la s.p.a. Telecom resiste con controricorso, ulteriormente illustrato da memoria.

Diritto

MOTIVI DELLA DECISIONE

Col secondo motivo, da esaminare con precedenza perchè assorbente, il ricorrente lamenta la violazione, oltrechè della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 7, L. 4 novembre 2010, n. 183, art. 30, artt. 2119 e 2106 cod. civ., degli artt. 47 e 48 c.c.n.l. 1 febbraio 2013 per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione, sostenendo che i comportamenti a lui addebitati non sono riconducibili alla previsione dell'art. 48, lett. B, cit., il quale commina il licenziamento senza preavviso per il lavoratore che provochi all'impresa grave nocumento morale o materiale. Ad avviso del ricorrente sarebbe stato applicabile, caso mai, l'art. 47, comma 1, lett. F, dello stesso contratto collettivo che prevede sanzioni conservative per chi "esegua all'interno dell'azienda attività di lieve entità per conto proprio o di terzi fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione, ma con uso dei mezzi dell'azienda medesima.

La doglianza non si muove per intero "lungo la linea del fatto", come sostiene la controricorrente, ma denuncia tra l'altro la violazione di una norma di contratto collettivo (art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3) ed è perciò ammissibile.

Essa è anche fondata. I comportamenti addebitati al lavoratore nelle lettere d'incolpazione furono, come qui detto nella parte narrativa, l'inserimento nel sito internet, nonchè nel profilo Facebook di un'impresa di ristorazione, dei numeri di telefono mobile e di facts assegnati al lavoratore stesso dalla datrice di lavoro attualmente controricorrente; ed inoltre l'aver indicato la detta datrice di lavoro come cliente dell'impresa.

La prima questione che il ricorrente pone alla Corte è se questi comportamenti abbiano arrecato alla società un "grave" nocumento morale o materiale.

Tale nocumento grave è parte integrante della fattispecie di illecito disciplinare in questione onde l'accertamento della sua mancanza determina quella insussistenza del fatto addebitato al lavoratore, prevista dalla L. n. 300 del 1970, art. 18 modif. dalla L. 28 giugno 2012, n. 92, art. 1, comma 42, quale elemento costitutivo del diritto al ripristino del rapporto di lavoro. Questo elemento deve infatti considerarsi esistente qualora la fattispecie di illecito configurata dalla legge o dal contratto sia realizzata soltanto in parte. Nella sentenza qui impugnata manca l'accertamento dei fatti costituenti un grave danno ad un'impresa indicata in un annuncio elettronico quale cliente di altra impresa, operante in campo economico e merceologico completamente diverso, oppure l'accertamento di un grave nocumento morale o materiale derivato dall'indicazione del numero di apparecchi telefonici appartenenti all'impresa e forniti in dotazione al lavoratore dipendente.

Detta lacuna porta alla cassazione della sentenza ed al rinvio ad altro giudice, che procederà a quell'accertamento.

E' inammissibile la questione, posta dal ricorrente, se il fatto a lui addebitato rientri fra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base dell'art. 47, lett. F, del contratto collettivo e comporti perciò la reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi della ult. cit. L. n. 92 del 2012, art. 18. La fattispecie di illecito delineata dall'art. 47 cit. non venne contestata al lavoratore ed è perciò estranea al tema disputato in questo processo.

Il precedente motivo di ricorso, concernente l'accertamento dei fatti, rimane assorbito.

PQM
P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'appello di Roma in diversa composizione, anche per le spese. Non sussistono i 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 D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 bis.

Così deciso in Roma, il 9 luglio 2015.

Depositato in Cancelleria il 13 ottobre 2015

Note

Note a sentenza (1)

L'irrelevanza giuridica del fatto contestato equivale alla sua insussistenza materiale: un monito per il legislatore del Jobs Act? (Pelusi Lorenzo Maria)

Legislazione Correlata (2)

L 28 giugno 2012 n. 92, Art. 1, comma 42

L 20 maggio 1970 n. 300, Art. 18

Portali (5)

Ilgiuslavorista GIURISPRUDENZA COMMENTATA - Il principio di proporzionalità nell'accertamento giudiziale della legittimità del licenziamento disciplinare (Sessa Elvira)
Ilgiuslavorista FOCUS - Insussistenza addebito disciplinare e sottile confine tra fatto giuridico e materiale: la conservazione del posto di lavoro al vaglio di giudici e legislatore (Staropoli Pasquale)

Ilgiuslavorista FOCUS - Il fatto materiale nei licenziamenti tra legge Fornero e Jobs act (Chietera Francesca)

Ilgiuslavorista QUESITI OPERATIVI - Il "fatto materiale" dopo il decreto n. 23/2015 (Zappia Teresa)

Ilgiuslavorista NEWS - Recapiti aziendali usati dal dipendente per la propria impresa, legittimo il licenziamento? (Redazione La)

Utente: Universit? Milano

www.iusexplorer.it - 05.05.2017

Archivio selezionato: Massime

Autorità: Tribunale Trieste

Data: 16/03/2015

n.

Parti: P.S. C. Allianz s.p.a.

Fonti: Rivista Italiana di Diritto del Lavoro 2015, 4, II, 1020 (nota di: MELLACE)

Classificazioni: LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) - Estinzione e risoluzione del rapporto: licenziamento - - disciplinare

Licenziamento - Disciplinare - Sussistenza del fatto contestato - Gravità e proporzionalità - Elemento psicologico - Rilevanza.

Ai fini della valutazione della sussistenza del fatto contestato alla base del licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo, questo deve configurarsi come fatto grave e idoneo a ledere l'affidamento del datore di lavoro in ordine alla futura correttezza della prestazione, non solo in sé considerato, ma altresì apprezzato in una valutazione globale dello svolgimento del rapporto di lavoro, in ossequio al principio di proporzionalità tra fatto e sanzione, e tenuto conto anche della recidiva. Ai medesimi fini assume rilievo la sussistenza dell'elemento psicologico del lavoratore.

Note a sentenza (1)

SUSSISTENZA DEL FATTO CONTESTATO E PROPORZIONALITÀ DEL
LICENZIAMENTO DISCIPLINARE DEL LAVORATORE RECIDIVO (Mellace Alessandro)

Utente: Universit? Milano

www.iusexplorer.it - 08.05.2017

© Copyright Giuffrè 2017. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

Corte di Cassazione, 16 maggio 2016, n. 10019

La L. n. 300 del 1970, art. 18, nel testo introdotto dalla L. n. 92 del 2012, fa discendere effetti diversi dalla medesima fattispecie legale del licenziamento illegittimo per assenza della giusta causa (o del giustificato motivo soggettivo). Accertata, preliminarmente, la mancata integrazione della giusta causa (o del giustificato motivo soggettivo) di licenziamento, il giudicante deve procedere ad una successiva selezione delle conseguenze del vizio, applicando la tutela reale nei soli casi di "insussistenza del fatto contestato" ovvero di fatto rientrante tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi o dei codici disciplinari applicabili (comma 4); nelle altre ipotesi di assenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro l'art. 18, comma 5 contempla, invece, la risoluzione del rapporto di lavoro dalla data del licenziamento ed il pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva.

Il difetto di proporzionalità rientra tra le "altre ipotesi" di insussistenza della giusta causa (o del giustificato motivo soggettivo) per le quali l'art. 18 prevede, al comma 5, la sola tutela indennitaria.

La ipotesi normativa della "insussistenza del fatto contestato" comprende non soltanto i casi in cui il fatto non si sia verificato nella sua materialità ma anche tutte le ipotesi in cui il fatto, materialmente accaduto, non abbia rilievo disciplinare o quanto al profilo oggettivo ovvero quanto al profilo, soggettivo, della imputabilità della condotta al dipendente.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso del 3.10.2013 davanti al Tribunale di Bologna O. V., già dipendente della cooperativa COOP ADRIATICA scarl, impugnava il licenziamento per giusta causa intimatogli per ragioni disciplinari in data 6 marzo 2013 per sentire accertare la Insussistenza dei fatti contestati e condannare il datore di lavoro alla reintegra nel posto di lavoro ed al risarcimento del danno o, in via gradata, al pagamento della indennità sostitutiva del preavviso e della indennità risarcitoria nella misura massima, oltre accessori.

Esponneva che la contestazione disciplinare riguardava la partecipazione in data 10 febbraio 2013, in costanza di malattia, all'evento ludico sportivo "prendi il palo o la traversa", organizzato dal (OMISSIS) F.C. presso lo stadio di (OMISSIS), condotta denotante la assenza della condizione di malattia o, comunque, potenzialmente idonea a ritardare la guarigione. Con ordinanza dell'1.4.2014 il giudice del Lavoro, all'esito di consulenza tecnica, accoglieva il ricorso per insussistenza dei fatti contestati, disponendo la reintegra in servizio dell' O. e la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno.

L'ordinanza veniva confermata con sentenza del Tribunale di Bologna del 14.7.2014 (nr 627/2014), che respingeva la opposizione proposta da Coop. Adriatica scarl.

Avverso la sentenza proponeva reclamo la Cooperativa.

Con sentenza del 14.10 -23.10.2014 (nr.1499/2014) la Corte d'appello di Bologna, in parziale riforma della sentenza reclamata, dichiarava risolto il rapporto di lavoro e condannava la Cooperativa Adriatica scarl al pagamento in favore di O.V. della indennità risarcitoria onnicomprensiva, in misura di ventidue mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

La Corte territoriale riteneva sussistere il minor addebito del non avere ripreso servizio nonostante la guarigione, da ritenersi compreso nella più grave contestazione della assenza della malattia.

Ravvisava, tuttavia, il difetto di proporzionalità tra il fatto e la sanzione del licenziamento anche in ragione del ravvedimento operoso e della ripresa del servizio in data 11 febbraio 2013.

Riteneva applicabile il disposto dell'art. 18, comma 5, disciplinante in via residuale i casi di licenziamento illegittimo per assenza di giusta causa, dovendo escludersi la riconducibilità del fatto alla ipotesi contrattuale della assenza ingiustificata di un giorno dal lavoro, punita con sanzione conservativa, in quanto la condotta si era realizzata "con modalità oggettivamente insidiose" - ovvero avvalendosi della apparenza creata dalla certificazione medica.

Per la Cassazione della sentenza ricorre O.V., articolando due motivi.

Resiste con controricorso la cooperativa Coop Adriatica scarl, che ha altresì proposto ricorso incidentale, articolato in due motivi.

Entrambe le parti hanno depositato memorie; la società "Coop. Alleanza 3.0 società cooperativa" ha documentato di essere subentrata alla Cooperativa Adriatica scarl a seguito di fusione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo del ricorso principale si denuncia - ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3 - violazione e falsa applicazione della L. n. 300 del 1970, art. 7, degli artt. 2119 e 2016 c.c., degli artt. 112, 113 e 115 c.p.c. ed altresì violazione e falsa applicazione della L. n. 3400 del 1970, art. 18, commi 4 e 5 e degli artt. 112, 113, 115 e 116 c.p.c. nonché- ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 5 - incompleta e contraddittoria motivazione su un fatto controverso e decisivo e travisamento dei fatti. La censura investe la ritenuta rilevanza disciplinare della condotta di mancata ripresa del servizio nonostante la guarigione laddove, nell'assunto del ricorrente:

- tale addebito non era mai stato contestato e compariva per la prima volta soltanto nella comunicazione di licenziamento;

- la vicenda era stata ricostruita con una lettura "distorta" delle risultanze di causa.

- Sotto il primo profilo il ricorrente deduce che l'inadempimento era stato introdotto dalla cooperativa soltanto in sede di opposizione all'ordinanza adottata nella prima fase, dopo che il giudice aveva affermato che l'unica contestazione ipotizzabile sarebbe stata quella della ripresa del servizio il giorno 11 febbraio invece che il giorno 10 febbraio.

Imputa alla Corte di merito la confusione tra la possibilità di precisare le difese in sede di opposizione e la necessità della preventiva contestazione dell'addebito ai sensi della L. n. 300 del 1970, art. 7. - Quanto alla ricostruzione del fatto, il ricorrente evidenzia che la Corte d'appello aveva inteso la certificazione medica di fine malattia, del 18 febbraio 2013, nel senso della attestazione della abilità al lavoro già dopo il decimo giorno dall'esordio della malattia laddove dal confronto con le certificazioni mediche del 18 gennaio 2013 (data dell'infortunio) risultava una prognosi clinica di trenta giorni e la possibilità dopo dieci giorni soltanto di un carico progressivo. Lamenta inoltre una erronea interpretazione delle conclusioni del ctu, che non supportavano la affermazione della avvenuta guarigione. La effettiva guarigione era dunque attestata soltanto alla data del certificato medico del 18.2.2013.

Il ricorrente aggiunge che non poteva essergli addebitata, come ritenuto dalla Corte territoriale, la mancata ripresa del servizio nella giornata del 10 febbraio 2013, cadente di domenica poichè, nonostante il regime di apertura domenicale dell'esercizio di ipermercato nel quale lavorava, i turni di lavoro, prodotti in causa, erano stati già programmati da almeno 3 o 4 settimane ed egli non vi era inserito.

Il motivo è infondato.

Si osserva, rispettivamente, quanto alle ragioni di impugnazione:

- Sui limiti della contestazione disciplinare la Corte di merito ha statuito che:

"la contestazione disciplinare della coop Adriatica formulata in termini alternativi/cumulativi di insussistenza di malattia, mancanza di diligenza nella cura a partire dal dato, accertato, dell'incompatibilità tra competizione ludica e permanenza della convalescenza.... Comprende in sè l'ipotesi minore del venir meno della patologia durante il periodo di assenza e quindi la insussistenza sopravvenuta della malattia".

La interpretazione dei contenuti della contestazione disciplinare costituisce giudizio di fatto, rispetto al quale il ricorrente non muove specifica censura.

Come costantemente affermato da questa Corte (ex plurimis: Cassazione civile, sez. 3, 10/02/2015, n. 2465; Cassazione civile sez. 2, 12 novembre 2015 n. 23132) il sindacato di legittimità non può investire il risultato interpretativo di un atto in sè, che appartiene all'ambito dei giudizi di fatto riservati al giudice di merito, ma afferisce unicamente alla verifica o del rispetto dei canoni legali di ermeneutica - ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 3 - ovvero della motivazione adottata - ai sensi dell'art.

360 c.p.c., n. 5 - con conseguente inammissibilità di ogni critica alla ricostruzione operata dal giudice di merito che si traduca in una diversa valutazione degli stessi elementi di fatto.

Non sussiste, dunque, la denunciata violazione della L. n. 300 del 1970, art. 7. - Le censure mosse alla ricostruzione del fatto operata in sentenza si qualificano (nonostante la evocazione dell'art. 360 c.p.c., n. 3 e la dedotta violazione degli artt. 2119 e 2016 c.c. e della L. n. 300 del 1970, art. 18, commi 4 e 5) -come vizi dell'esercizio del potere discrezionale del giudice di valutazione della prova, deducibili unicamente ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 5.

Nella fattispecie trova applicazione *ratione temporis* il testo vigente dell'art. 360 c.p.c., n. 5, che, come precisato da questa Corte (Cass. S.U. 22.9.2014 nr 19881; Cass. S.U. 7.4.2014 nr. 8053), introduce nell'ordinamento un vizio specifico concernente l'omesso esame di un fatto storico, principale o secondario, la cui esistenza risulti dal testo della sentenza o dagli atti processuali, che abbia costituito oggetto di discussione tra le parti e abbia carattere decisivo (vale a dire che se esaminato avrebbe determinato un esito diverso della controversia). L'omesso esame di elementi istruttori, in quanto tale, non integra l'omesso esame circa un fatto decisivo, previsto dalla norma, quando il fatto storico rappresentato sia stato comunque preso in considerazione dal giudice, ancorchè questi non abbia dato conto di tutte le risultanze probatorie astrattamente rilevanti.

Nella fattispecie di causa il ricorrente non indica il fatto storico il cui esame sarebbe stato omesso ma si duole, piuttosto, della erronea interpretazione dei documenti di causa (certificato medico del 13.2.2013) e dell'omesso esame di documenti (i turni di servizio del giorno 10 febbraio 2013) sicchè la denuncia non investe l'omesso esame di fatti ma di soli elementi istruttori, aventi ad oggetto fatti esaminati.

2. Con il secondo motivo del ricorso principale si denuncia;

- omesso esame della seconda contestazione disciplinare (il potenziale aggravamento della patologia per la condotta contestata);

violazione dell'art. 360 c.p.c., n. 5 e degli artt. 112, 113, 115 e 116 c.p.c.; - violazione ed errata interpretazione della L. n. 300 del 1970, art. 18, commi 4 e 5, e degli artt. 112, 113, 115 e 116 c.p.c.;

- insussistenza del fatto contestato e necessità di applicazione del L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 4 e degli artt. 112, 113, 115 e 116 c.p.c.;

- omessa valutazione del CCNL di riferimento ed insufficiente e contraddittoria motivazione su un fatto controverso e decisivo;

travisamento dei fatti ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5.

Con il motivo vengono formulate più censure diverse.

Il primo luogo il ricorrente lamenta il mancato esame della seconda contestazione disciplinare, relativa alla potenzialità della condotta di pregiudicare la guarigione.

La censura è infondata.

Fermo il difetto di interesse del lavoratore a denunciare il mancato esame di una contestazione disciplinare - ovvero di un fatto a sè potenzialmente pregiudizievole - si rileva che il giudice del merito ha operato correttamente, in quanto la questione era assorbita dalla pronuncia resa sulla contestazione - alternativa - della insussistenza della malattia.

La seconda denuncia attiene, sotto il profilo dell'errore di diritto, alla applicazione in sentenza, per effetto dell'accertato difetto di proporzionalità della sanzione, della L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 5; il ricorrente assume che, in ossequio ai principi di ragionevolezza, di eguaglianza e di parità di trattamento, la mancanza di proporzionalità deve essere ascritta all'art. 18, comma 4 ed alla fattispecie della "insussistenza del fatto".

Il motivo va disatteso.

La L. n. 300 del 1970, art. 18, nel testo introdotto dalla L. n. 92 del 2012, fa discendere effetti diversi dalla medesima fattispecie legale del licenziamento illegittimo per assenza della giusta causa (o del giustificato motivo soggettivo). Accertata, preliminarmente, la mancata integrazione della giusta causa (o del giustificato motivo soggettivo) di licenziamento, il giudicante deve procedere ad una successiva selezione delle conseguenze del vizio, applicando la tutela reale nei soli casi di "insussistenza del fatto contestato" ovvero di fatto rientrante tra le condotte punibili con una sanzione

conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi o dei codici disciplinari applicabili (comma 4); nelle altre ipotesi di assenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro l'art. 18, comma 5 contempla, invece, la risoluzione del rapporto di lavoro dalla data del licenziamento ed il pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva. La ipotesi normativa della "insussistenza del fatto contestato" comprende non soltanto i casi in cui il fatto non si sia verificato nella sua materialità ma anche tutte le ipotesi in cui il fatto, materialmente accaduto, non abbia rilievo disciplinare o quanto al profilo oggettivo ovvero quanto al profilo, soggettivo, della imputabilità della condotta al dipendente.

Ciò si ricava sotto il profilo letterale dall'uso della locuzione "fatto contestato", che lega la materialità del fatto alla sua rilevanza disciplinare e, sotto il profilo logico, dalla assoluta sovrapposibilità, sotto il profilo disciplinare, dei casi di condotta materialmente inesistente a quelli di condotta che non costituisca inadempimento degli obblighi del lavoratore ovvero non sia imputabile al lavoratore stesso.

Va data pertanto continuità alla pronunzia di questa Corte nr 20540/2015, nella quale si è già chiarito che "quanto alla tutela reintegratoria, non è plausibile che il Legislatore, parlando di "insussistenza del fatto contestato", abbia voluto negarla nel caso di fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, ossia non suscettibile di alcuna sanzione in altre parole la completa irrilevanza giuridica del fatto equivale alla sua insussistenza materiale e dà perciò luogo alla reintegrazione ai sensi dell'art. 18, comma 4 cit."

L'area del fatto contestato non può tuttavia estendersi sino a ricomprendere la gravità del fatto di rilievo disciplinare, pena la contraddizione del tenore testuale del comma 4 in commento.

Il difetto di proporzionalità rientra, invece, tra le "altre ipotesi" di insussistenza della giusta causa (o del giustificato motivo soggettivo) per le quali l'art. 18 prevede, al comma 5, la sola tutela indennitaria.

In questi termini va confermato l'orientamento già espresso da questa Corte (Cass. sez. lav. 6 novembre 2014 nr. 23669, intervenuta in ipotesi di accertata insussistenza materiale del fatto contestato), secondo cui esula dalla fattispecie che è alla base della reintegrazione ogni valutazione attinente al profilo della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del comportamento addebitato.

Tale conclusione non suscita dubbi di violazione di parametri costituzionali; rientra nella discrezionalità del legislatore prevedere le conseguenze discendenti dalla accertata illegittimità del licenziamento nè è ipotizzabile un principio di parità di trattamento che ponga in comparazione le previsioni disciplinari dei diversi contratti collettivi di categoria.

Il ricorrente invoca la applicazione della L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 4 anche sotto il diverso profilo della punibilità della condotta, alla luce delle previsioni collettive, attraverso una sanzione conservativa e denuncia il vizio di falsa applicazione dell'art. 129 CCNL. Sul punto appare preclusivo il rilievo della mancanza di specificità del motivo, in quanto, da un lato, il ricorrente non provvede, come richiesto dall'art. 366 c.p.c., n. 6, a trascrivere nel ricorso le previsioni del contratto collettivo. In tema di sanzioni disciplinari, onde consentire a questa Corte la sussunzione del fatto nelle previsioni contrattuali, dall'altro neppure ha curato il deposito del testo del contratto collettivo, come richiesto dall'art. 369 c.p.c., n. 4.

Da ultimo il ricorrente torna a dolersi della erronea interpretazione da parte del giudice dell'appello dei contenuti della contestazione disciplinare.

Al riguardo è sufficiente rinviare a quanto osservato in riferimento al primo motivo di ricorso circa la sindacabilità in sede di legittimità del potere discrezionale del giudice di interpretare i documenti di causa (nella specie: contestazione disciplinare nonché certificati di malattia) soltanto ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 5 e nei termini in cui la censura è stata definita dalla L. n. 83 del 2012.

Il ricorso principale deve essere conclusivamente respinto.

[OMISSIS]

Archivio selezionato: Sentenze Cassazione civile

Autorità: Cassazione civile sez. lav.

Data: 20/09/2016

n. 18418

Classificazioni: LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) - Estinzione e risoluzione del rapporto: licenziamento - - reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento del danno: in genere

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. BRONZINI	Giuseppe	-	Presidente	-
Dott. MANNA	Antonio	-	Consigliere	-
Dott. NEGRI DELLA TORRE	Paolo	-	Consigliere	-
Dott. BALESTRIERI	Federico	-	rel. Consigliere	-
Dott. SPENA	Francesca	-	Consigliere	-

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 17108/2015 proposto da:

ELMAS S.R.L., P.I. (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIALE DELLE MILIZIE 1, presso lo studio dell'avvocato STEFANO SALVATO, rappresentata e difesa dagli avvocati MARCO AMORESE, ALESSANDRO CORVINO e PAOLO BELELLI, giusta delega in atti;

- ricorrente -

e contro

Z.M.;

- intimato -

nonchè da:

Z.M. C.F. (OMISSIS), elettivamente domiciliato in ROMA, VIA AGRI, 1, presso lo studio dell'avvocato MASSIMO NAPPI, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato ALDO ARENA giusta delega in atti;

- controricorrente e ricorrente incidentale -

contro

ELMAS S.R.L. P.I. (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIALE DELLE MILIZIE 1, presso lo studio dell'avvocato STEFANO SALVATO, rappresentata e difesa dagli avvocati MARCO AMORESE, ALESSANDRO CORVINO e PAOLO BELELLI, giusta delega in atti;

- controricorrente al ricorso incidentale -

avverso la sentenza n. 173/2015 della CORTE D'APPELLO di BRESCIA, depositata il 12/05/2015, R.G. N. 36/2015;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 21/06/2016 dal Consigliere Dott. FEDERICO BALESTRIERI;

udito l'Avvocato VINCENZO SPARANO per delega MARCO AMORESE;

udito il P.M., in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CELENTANO Carmelo, che ha concluso per l'accoglimento del 2 motivo del ricorso principale, per il rigetto del ricorso incidentale.

Fatto

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 20 febbraio 2015, la società Elmas s.r.l. proponeva reclamo contro la sentenza n. 23/15 del Tribunale di Bergamo che, nella causa di opposizione promossa contro l'ordinanza dello stesso Tribunale che aveva accolto la domanda di illegittimità del licenziamento proposta da Z.M., aveva confermato la decisione adottata con rito sommario, avendo il giudice ritenuto insussistente la giusta causa allegata dalla datrice di lavoro come motivazione del provvedimento espulsivo.

Sosteneva nuovamente con il reclamo la decadenza dell'impugnativa di licenziamento, in quanto il sindacato che l'aveva proposta non aveva alcun potere di rappresentanza del lavoratore, non essendovi lo Z. nemmeno iscritto. Quanto al merito, sosteneva che le deposizioni testimoniali avevano confermato un atteggiamento del lavoratore litigioso e offensivo nei confronti dei colleghi che avrebbe dovuto provvedere a formare nelle mansioni: sul punto avevano deposto alcuni testi che l'azienda aveva dovuto spostare di reparto.

In ogni caso, la situazione che si era verificata aveva portato l'azienda a chiedere al lavoratore, che avrebbe dovuto cessare la sua attività di formatore, di ridiscutere i superminimo individuale, che era stato espressamente pattuito come temporaneo e legato appunto a tale ulteriore incarico. Il licenziamento era motivato principalmente dal persistente rifiuto da parte del lavoratore di valutare le proposte formulate dalla società per mantenere in vita il rapporto di lavoro, che avevano, viceversa, portato il lavoratore addirittura ad accusare l'azienda di demansionamento e mobbing. Anche alla luce di queste (in tesi false) accuse, il rapporto fiduciario con il lavoratore si era definitivamente spezzato e pertanto il licenziamento era divenuto ineludibile. In ogni caso la valutazione del giudice, che non negava la sussistenza delle condotte, ma semplicemente la sproporzione con il provvedimento espulsivo, non avrebbe mai dovuto comportare un accertamento di inesistenza del fatto, e quindi la piena tutela reintegratoria e risarcitoria, ma al più la tutela di cui all'art. 18, comma 5.

In ogni caso avrebbe dovuto essere detratto l'*aliunde perceptum*, avendo lo stesso lavoratore dichiarato nel verbale di causa di aver trovato lavoro fin dal mese successivo al licenziamento.

Resisteva lo Z., sostenendo che la prova dell'assoluta assenza di giusta causa comportava certamente la tutela del quarto comma, così come correttamente deciso in primo grado. E, in ogni caso, quanto all'*aliunde perceptum*, ricordava come la retribuzione percepita era comunque inferiore a quella che gli corrispondeva la società appellante.

Con sentenza depositata il 12.5.15, la Corte d'appello di Brescia, in parziale riforma della sentenza impugnata, che nel resto confermava, detraeva dall'indennità dovuta a titolo di risarcimento del danno quanto percepito dal lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative.

Per la cassazione di tale sentenza propone ricorso la società Elmas, affidato a tre motivi.

Resiste lo Z. con controricorso, contenente ricorso incidentale condizionato affidato a duplice censura, cui resiste la società Elmas con controricorso. Entrambe le parti hanno depositato memoria.

Diritto

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. - Con il primo motivo la ricorrente denuncia la violazione e/o falsa applicazione della L. n. 604 del 1966, art. 6, comma 1, in ordine all'onere di impugnazione del licenziamento ed alla relativa decadenza (art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3). Lamenta che la sentenza impugnata ritenne erroneamente valida, per i fini in parola, una lettera su carta intestata di un sindacato, cui il lavoratore non era neppure iscritto, e non sottoscritta nè successivamente ratificata dal lavoratore medesimo.

Il motivo è infondato.

Questa Corte ha già osservato che in materia di licenziamenti individuali, il termine di decadenza per l'impugnazione del licenziamento di cui alla L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 6, comma 1, può essere interrotto con atto scritto, oltre che del lavoratore, anche di un'organizzazione sindacale, senza che sia necessario il conferimento di una procura "ex ante" - o la ratifica successiva - da parte del lavoratore, dovendosi ritenere il sindacato idoneo a valutare gli interessi del lavoratore

(cfr. da ultimo, Cass. n. 26514 del 27/11/2013). Nella specie, peraltro, l'iscrizione al sindacato istante risulta documentata dallo Z. sin dal giudizio di primo grado ed in questo giudizio di legittimità, formando ciò oggetto del primo motivo del ricorso incidentale.

2.- Con il secondo motivo la società ricorrente denuncia la violazione e/o falsa applicazione della L. n. 300 del 1970, art. 18, nel testo risultante a seguito delle modifiche introdotte dalla L. n. 92 del 2012.

Lamenta che la sentenza impugnata ritenne provati i fatti contestati, e tuttavia di dover applicare la tutela reintegratoria, senza considerare che la L. n. 92 del 2012, prevedeva la sanzione "forte" della reintegra in caso di insussistenza del fatto contestato, e la sanzione indennitaria qualora il giudice ritenga che il fatto contestato, pur sussistente, non sia tale da integrare la causa legittimante il licenziamento. Deduce che la L. n. 92 del 2012, prevede di regola una tutela indennitaria, mentre la reintegra costituisce un'eccezione possibile in tre ipotesi: per il licenziamento disciplinare ove risulti: a) l'insussistenza del fatto contestato; b) che il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa in base ai c.c.n.l. applicabili; per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo ove c) risulti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento. Invoca al riguardo la sentenza n. 23669/14 di questa Corte, secondo cui l'art. 18 dello Statuto, come modificato dalla L. 28 giugno 2012, n. 92, art. 1, comma 42, distingue il fatto materiale dalla sua qualificazione in termini di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo, riconoscendo la tutela reintegratoria solo in caso di insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento, sicchè ogni valutazione che attenga al profilo della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della condotta contestata non è idonea a determinare la condanna del datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

3.- Con terzo motivo la società denuncia una omessa od insufficiente motivazione in ordine ad un fatto controverso e decisivo per il giudizio, per aver ritenuto insussistente la giusta causa di licenziamento esclusivamente sotto il profilo del difetto di proporzionalità della sanzione.

4.- Gli ultimi due motivi, che per la loro connessione possono esaminarsi congiuntamente, presentano profili di inammissibilità e sono per il resto infondati.

Nella specie la corte di merito ha accertato che le contestazioni mosse al lavoratore si sostanziavano in modi pretesamente maleducati nei rapporti con il personale che egli aveva il compito di formare; nel rifiuto del lavoratore di procedere alla negoziazione del superminimo; nella doglianza, rivolta all'azienda, di essere stato demansionato. La corte distrettuale ha ritenuto provata la prima circostanza "anche senza procedere all'assunzione di ulteriori testimoni" (ciò peraltro formando oggetto di specifico ricorso incidentale ad opera del lavoratore) ma irrilevante, come le altre due, per la manifesta insussistenza di illiceità o antigiuridicità dei comportamenti. Ha peraltro anche ritenuto che comportamenti del genere erano sanzionati dal c.c.n.l con sanzione conservativa (pag. 16 sentenza impugnata).

Deve innanzitutto rilevarsi che tale seconda ratio decidendi (oggetto di specifica previsione da parte del novellato comma 4 del menzionato art. 18), non è stata censurata dalla società ricorrente, con conseguente inammissibilità del secondo motivo. Parimenti inammissibile il terzo motivo laddove censura, nel regime di cui al novellato n. 5 dell'art. 360 c.p.c., la motivazione della sentenza impugnata quanto alla proporzionalità della sanzione, senza considerare che il nuovo testo del n. 5) dell'art. 360 c.p.c., introduce nell'ordinamento un nuovo e diverso vizio inerente la motivazione, che concerne l'omesso esame di un fatto storico, principale o secondario, la cui esistenza risulti dal testo della sentenza o dagli atti processuali, che abbia costituito oggetto di discussione tra le parti e abbia carattere decisivo (vale a dire che se esaminato avrebbe determinato un esito diverso della controversia). L'omesso esame di elementi istruttori non integra di per sé vizio di omesso esame di un fatto decisivo, se il fatto storico rilevante in causa sia stato comunque preso in considerazione dal giudice, benchè la sentenza non abbia dato conto di tutte le risultanze probatorie (Cass. sez. un. 22 settembre 2014 n. 19881).

5.- Il secondo motivo è per altro verso infondato, dovendosi chiarire che la sentenza impugnata risulta in linea con quanto recentemente affermato da questa Corte in materia (Cass. 13.10.2015 n. 20540), e cioè che l'insussistenza del fatto contestato, di cui all'art. 18 st. lav., come modificato dalla L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 42, comprende l'ipotesi del fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, sicchè in tale ipotesi si applica la tutela reintegratoria, senza che rilevi la diversa questione della proporzionalità tra sanzione espulsiva e fatto di modesta illiceità.

La sentenza ha più in particolare chiarito che "non è plausibile che il Legislatore, parlando di insussistenza del fatto contestato, abbia voluto negarla nel caso di fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, ossia non suscettibile di alcuna sanzione, restando estranea al caso presente la diversa questione della proporzione tra fatto sussistente e di illiceità modesta, rispetto alla sanzione espulsiva (Cass. 6 novembre 2014 n. 23669, che si riferisce ad un caso di insussistenza materiale del fatto contestato). In altre parole la completa irrilevanza giuridica del fatto (pur accertato) equivale alla sua insussistenza materiale e dà perciò luogo alla reintegrazione ai sensi dell'art. 18, comma 4, cit."

In sostanza l'assenza di illiceità di un fatto materiale pur sussistente, deve essere ricondotto all'ipotesi, che prevede la reintegra nel posto di lavoro, dell'insussistenza del fatto contestato, mentre la minore o maggiore gravità (o lievità) del fatto contestato e ritenuto sussistente, implicando un giudizio di proporzionalità, non consente l'applicazione della tutela cd. reale.

Nella specie la sentenza impugnata ha accertato la sostanziale non illiceità dei fatti addebitati, e tale accertamento non ha formato oggetto di adeguata censura ad opera della ricorrente.

Deve peraltro chiarirsi che non può ritenersi relegato al campo del giudizio di proporzionalità qualunque fatto (accertato) teoricamente censurabile ma in concreto privo del requisito di antiggiuridicità, non potendo ammettersi che per tale via possa essere sempre soggetto alla sola tutela indennitaria un licenziamento basato su fatti (pur sussistenti, ma) di rilievo disciplinare sostanzialmente inapprezzabile.

6.- Il ricorso principale deve essere pertanto rigettato, con conseguente assorbimento del ricorso incidentale condizionato.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo. Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, nel testo risultante dalla L. 24 dicembre 2012, n. 228, deve provvedersi, ricorrendone i presupposti, come da dispositivo.

PQM
P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso principale e dichiara assorbito l'incidentale. Condanna la ricorrente principale al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità, che liquida in Euro 100,00 per esborsi, Euro 6.000,00 per compensi professionali, oltre spese generali nella misura del 15%, I.V.A. e C.P.A..

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, nel testo risultante dalla L. 24 dicembre 2012, n. 228, la Corte dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente principale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello dovuto per il ricorso principale, a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis.

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio, il 21 giugno 2016.

Depositato in Cancelleria il 20 settembre 2016

Note

Legislazione Correlata (2)

L 20 maggio 1970 n. 300, Art. 18, comma 5

L 15 luglio 1966 n. 604, Art. 6, comma 1

Portali (2)

Ilgiuslavorista GIURISPRUDENZA COMMENTATA - L'assenza di illiceità del fatto contestato e sanzione applicabile (Bracci Daniela)

Ilgiuslavorista NEWS - Licenziamento per fatto sussistente privo di illiceità e principio di proporzionalità (Redazione La)

Utente: Universit? Milano

www.iusexplorer.it - 10.05.2017

© Copyright Giuffrè 2017. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, 3 novembre 2016

Giud. Un. Scarzella – X c. Y.

Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, 5 ottobre 2016

Giud. Un. Lombardi – X c. Y.

Tribunale di Torino, Sezione Lavoro, 16 settembre 2016

Giud. Un. Mancinelli – X c. Y.

Licenziamento - Illegittimità - Lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 - Mancato superamento del periodo di prova - Nullità del patto - Insussistenza del fatto materiale contestato - Configurabilità - Art. 3, comma 2, d.lgs. n. 23 del 2015 - Applicabilità - Effetti.

Licenziamento - Illegittimità - Lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 - Mancata costituzione in giudizio del datore di lavoro - Mancato assolvimento dell'onere probatorio - Manifesta insussistenza della giusta causa - Configurabilità - Art. 3, comma 2, d.lgs. n. 23 del 2015 - Applicabilità - Effetti.

I

L'invalidità del patto di prova per carenza di forma scritta comporta l'ingiustificatezza del licenziamento ex art. 11. n. 604 del 1966, in quanto fondato su una ragione inesistente e, cioè sull'asserito mancato superamento di un patto di prova in realtà non validamente stipulato per iscritto dalle parti e, quindi, nullo e inefficace ex art. 2096 c.c. Dalla ingiustificatezza del recesso intimato per insussistenza del fatto materiale contestato, discende ex art. 3, comma 2, d.lgs. n. 23 del 2015 l'illegittimità e, quindi, l'annullamento del licenziamento, da sanzionare con la reintegrazione e la prevista tutela risarcitoria. (Fattispecie relativa ad un lavoratore assunto dal 7 marzo 2015) (1).

II

La mancata costituzione in giudizio del datore di lavoro nel giudizio di impugnazione del licenziamento intimato per giusta causa, con conseguente mancato assolvimento dell'onere probatorio ex art. 5 l. n. 604 del 1966, integra gli estremi della manifesta insussistenza della giusta causa di licenziamento, da sanzionare con l'applicazione della tutela reintegratoria e risarcitoria prevista dall'art. 3, comma 2, d.lgs. n. 23 del 2015. (Fattispecie relativa ad un lavoratore assunto dal 7 marzo 2015) (2).

III

L'ipotesi del licenziamento per mancato superamento del periodo di prova con accertata nullità del patto è riconducibile all'art. 3, comma 2, d.lgs. n. 23 del 2015; ad esso si applica quindi la relativa sanzione della reintegrazione e della tutela risarcitoria. (Fattispecie relativa ad un lavoratore assunto dal 7 marzo 2015) (3).

I

Fatto e diritto. – Il ricorso in esame va accolto.

In via preliminare di merito è innanzitutto necessario soffermarsi sulla clausola di prova, disciplinata dall'art. 2096 c.c., in base a cui l'imprenditore e il prestatore di lavoro sono tenuti, rispettivamente, a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto di tale patto, potendo entrambi recedere dal contratto senza obbli-

go di preavviso o d'indennità, salva in ogni caso l'assunzione definitiva del secondo, nel caso tale periodo sia regolarmente portato a compimento, senza che nel frattempo uno dei due abbia receduto. Tale clausola contrattuale è prevista e prevedibile nell'interesse di entrambe le parti del rapporto essendo interesse del datore di lavoro accertare le attitudini professionali e la personalità del prestatore, prima di rendere definitiva

l'assunzione, e interesse di quest'ultimo quello di verificare le concrete modalità esecutive del rapporto lavorativo propostogli, la sua convenienza e l'esattezza e la puntualità dell'adempimento del primo. Tale clausola viene correttamente interpretata quale condizione sospensiva potestativa (v. Cass., n. 4669 del 1993), identificata con il risultato favorevole del relativo periodo di prova, la cui verifica rende stabile il rapporto lavorativo stesso.

Per quanto concerne le restanti censure sollevate da parte ricorrente va rilevato che «il patto di prova apposto al contratto di lavoro, oltre a dover risultare da atto scritto, deve contenere la specifica indicazione delle mansioni che ne costituiscono l'oggetto, la quale può essere operata anche *per relationem* alle declaratorie del contratto collettivo che definiscano le mansioni comprese nella qualifica di assunzione e sempre che il richiamo sia sufficientemente specifico» (v. Cass., n. 11722 del 2009) e che «il decorso di un periodo di prova determinato nella misura di un complessivo arco temporale, mentre non è sospeso dalla mancata prestazione lavorativa inerente al normale svolgimento del rapporto, quali i riposi settimanali e le festività, deve ritenersi escluso, invece, stante la finalità del patto di prova, in relazione ai giorni in cui la prestazione non si è verificata per eventi non prevedibili al momento della stipulazione del patto stesso, quali la malattia, l'infortunio, la gravidanza e il puerperio, i permessi, lo sciopero, la sospensione dell'attività del datore di lavoro e, in particolare, il godimento delle ferie annuali, che, data la funzione delle stesse di consentire al lavoratore il recupero delle energie lavorative dopo un cospicuo periodo di attività, non si verifica di norma nel corso del periodo di prova. Tale principio trova applicazione solo in quanto non preveda diversamente la contrattazione collettiva, la quale può attribuire od escludere rilevanza sospensiva del periodo di prova a dati eventi, che si verificano durante il periodo medesimo (v. Cass., n. 4573 del 2012) e che «l'espressione "effettivo lavoro prestato" di cui all'art. 69 del c.c.n.l. del personale degli istituti di vigilanza privata del 6 dicembre 2006, ai fini del computo del periodo di prova, si interpreta nel senso di ricomprendere solo i giorni in cui il lavoratore ha effettivamente prestato la sua opera, con esclusione di tutti gli altri, compresi quelli di riposo, atteso il suo inequivoco tenore letterale» (v. Cass., n. 4347 del 2015).

Sempre in via preliminare va infine rilevato, quanto all'eccezione discriminatorietà della condotta della resistente, che «l'accertamento relativo all'esistenza all'interno di una azienda di trattamento discriminatorio nei confronti di alcuni dei dipendenti per ragioni di sesso (discriminazione relativa, nella specie, alla progressione in carriera), è volto a verificare, alla stregua di quanto previsto dall'art. 1 l. n. 125 del 1991, se siano stati

adottati criteri idonei a svantaggiare in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso, riguardanti requisiti non essenziali per lo svolgimento dell'attività lavorativa» (v. Cass., n. 28147 del 2005). E ancora «il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta – assimilabile a quello discriminatorio, vietato dagli artt. 4 l. n. 604 del 1966, 15 l. n. 300 del 1970 e 3 l. n. 108 del 1990 – costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione, con conseguente nullità del licenziamento, quando il motivo ritorsivo sia stato l'unico determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche con presunzioni». (v. Cass., n. 17087 del 2011).

Nel merito va innanzitutto accolta la censura di nullità dedotta dalla ricorrente per asserita carenza di forma scritta del patto di prova in oggetto, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2096 c.c. visto che parte resistente produceva, *sub* num. 1, contratto di lavoro con apposizione scritta del patto di prova sottoscritto dalla lavoratrice e che quest'ultima disconosceva espressamente alla prima udienza l'autenticità della firma ivi apposta con conseguente inutilizzabilità di tale documento in assenza di rituale istanza di verifica da parte della resistente, *ex* artt. 216 e ss. c.p.c.

L'indimostrata sussistenza di un valido patto di prova apposto per iscritto al contratto di lavoro in esame comporta l'ingiustificatezza del licenziamento impugnato, *ex* artt. 1 e ss. l. n. 604 del 1966, in quanto fondato su una ragione inesistente e, cioè, sull'asserito mancato superamento di un patto di prova in realtà non validamente stipulato per iscritto dalle parti e, quindi, nullo e inefficace, *ex* art. 2096 c.c.

Non è sul punto fondata l'eccezione sollevata dalla ricorrente in merito all'asserita nullità del licenziamento impugnato visto che la nullità del patto di prova apposto al contratto di lavoro in oggetto non comporta, in assenza di conforme previsione normativa, la nullità del licenziamento fondato sul mancato superamento del periodo di prova ma la sua ingiustificatezza, *ex* artt. 1 e ss. l. n. 604 del 1966, in quanto fondato appunto su una ragione insussistente (esistenza di un patto di prova non superato dalla lavoratrice) tenuto in ogni caso conto che, ai sensi dell'alt. 18, comma 1, l. n. 300 del 1970, il licenziamento è nullo se contrario a una ipotesi di nullità espressamente prevista dalla legge o se determinato da un motivo illecito determinante.

Dall'accertata ingiustificatezza del recesso intimato per insussistenza del fatto materiale contestato discende, *ex* art. 3, comma 2, d.lgs. n. 23 del 2015, l'illegittimità e, quindi, l'annullamento del licenziamento impugnato con condanna della resistente a reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro e a corrisponderle una indennità risarcitoria pari alle retribuzioni maturante (in

misura pari all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto) dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, in misura non superiore in ogni caso a 12 mensilità, e a versare al competente ente previdenziale i contributi previdenziali e assistenziali maturati nel medesimo periodo.

Non appare invece provata, in maniera sufficientemente attendibile, la natura esclusivamente discriminatoria del recesso impugnato non avendo la ricorrente dedotto e provato, in maniera sufficientemente attendibile e specifica, come era suo onere, *ex art. 2697 c.c.*, l'effettiva sussistenza di proprie ripetute censure nei confronti del comportamento del proprio datore di lavoro e la diretta ed esclusiva connessione causale fra tali condotte e il licenziamento in esame tenuto conto che il cap. 8 del ricorso è sul punto generico e valutativo e come tale inammissibile; che la ricorrente confermava in giudizio la sussistenza di litigi con il proprio compagno e, soprattutto, la sua volontà di essere trasferita nella sede in cui quest'ultimo non lavorava; che appare pertanto allo stato del tutto credibile, anche ai sensi dell'art. 2729 c.c., che il datore di lavoro, anche a causa dei verosimili disagi creati ai propri clienti dai litigi intervenuti tra la ricorrente e il proprio compagno, decidesse, in maniera non arbitraria, di spostare la lavoratrice in altra sede e di non confermarle il superamento del periodo di prova; che il recesso in esame appare pertanto almeno in parte giustificato dal comportamento della lavoratrice e non esclusivamente dal dedotto e, allo stato indimostrato, motivo ritorsivo. Si ritengono infine dovute le richieste economiche avanzate dalla ricorrente a titolo di differenze retributive – nell'importo limitato in sede di discussione – tenuto conto che la resistente, a fronte di un netto di euro 1.140,00 riportato nella busta paga di gennaio 2016, corrispondeva alla lavoratrice soltanto euro 1.000,00; che la lavoratrice, per stessa ammissione del datore di lavoro, lavorava nella giornata festiva del 25 dicembre con suo conseguente diritto a percepire la relativa maggiorazione retributiva, pari a euro 50,00; che non vi è prova in atti che la resistente abbia ritualmente corrisposto alla ricorrente le giornate lavorate dal 12 al 22 febbraio 2016 – giorno di ricezione della lettera di recesso – pari a euro 400,00 lordi; che la ricorrente, per il resto, non ha insistito per provare in atti la precedente costituzione del rapporto di lavoro in esame e l'effettiva effettuazione di attività lavorativa di tipo straordinario o lo svolgimento di attività lavorativa in giornate in cui risultava formalmente assente per permesso ecc.

Sugli importi liquidati vanno corrisposti, dalla singola maturazione dei ratei al saldo, gli interessi legali sulla somma annualmente rivalutata, *ex art. 429 c.p.c.*

Quanto fin qui esposto è assorbente rispetto all'esame

delle restanti istanze ed eccezioni delle parti. (*Omissis*). Per questi motivi, il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone: dichiara nullo il patto di prova apposto al contratto di lavoro del 17 dicembre 2015; dichiara illegittimo e pertanto annulla il licenziamento impugnato e per l'effetto condanna ... in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, a reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro e a corrispondente una indennità risarcitoria pari alle retribuzioni maturate (in misura pari all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto) dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, in misura non superiore in ogni caso a 12 mensilità, a versare al competente ente previdenziale i contributi previdenziali e assistenziali maturati nel medesimo periodo. (*Omissis*).

II

Fatto e diritto. – Con ricorso al Tribunale di Milano, quale giudice del lavoro, depositato in data ..., il ricorrente deduceva di essere stato assunto con contratto a tempo indeterminato dalla resistente dal 14 settembre 2015, ed inquadramento 3° livello c.c.n.l. di settore, di essere stato licenziato ai sensi dell'art. 2119 c.c. in relazione all'asserita interruzione del rapporto fiduciario in essere a causa di malattia prolungata oltre i 181 giorni consecutivi. Deduceva l'applicabilità della disciplina di cui al d.lgs. n. 23 del 2015, la nullità del licenziamento comminato non essendosi superato il periodo di porto previsto dall'art. 26 del c.c.n.l. di settore, con conseguente diritto del lavoratore alla reintegrazione ed al risarcimento del danno, nella misura minima di 5 mensilità della retribuzione globale di fatto. Tanto premesso, chiedeva dichiararsi ed accertarsi la nullità del licenziamento intimato da ..., per l'effetto, ordinarsi la reintegrazione del ricorrente e la condanna al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata alla retribuzione globale di fatto dal licenziamento alla reintegra, in misura non inferiore alle 5 mensilità, in subordine riconoscendo una indennità risarcitoria non inferiore alle 4 mensilità, in via ulteriormente subordinata al pagamento di due mensilità, nel caso in cui il datore non raggiunga la soglia dimensionale di cui all'art. 18 l. n. 300 del 1970.

Il ricorso proposto da ... appare fondato e meritevole di accoglimento per quanto di ragione, per le motivazioni di seguito enunciate.

Risultando il contratto di lavoro del stipulato in data 14 settembre 2015, lo stesso appare *ratione temporis* applicabile, quanto alla disciplina dell'impugnativa del licenziamento, il d.lgs. n. 23 del 2015 che prevede, all'art. 2, commi 1 e 2:

«1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a

norma dell'art. 15 l. 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali».

Il successivo art. 3, commi 1 e 2, prevede:

«1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo

svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. c), del d.lgs. 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'art. 2, comma 3».

La fattispecie in oggetto appare inquadrabile nell'alveo dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23 del 2015. Il licenziamento oggetto dell'odierna impugnativa risulta, difatti, comminato per giusta causa, stante il richiamo all'art. 2119 c.c. e l'allegazione secondo cui il protratto periodo di malattia avrebbe determinato l'interruzione del rapporto fiduciario, tale da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. La protrazione dello stato di malattia del lavoratore può, tuttavia, assurgere a giustificato motivo oggettivo di licenziamento al superamento del periodo di comporto o di giusta causa, antecedentemente all'elasso del termine di comporto, nelle sole circostanze in cui il datore di lavoro allegghi e dimostri che l'eccessiva morbilità del lavoratore abbia prodotto grave inadempimento, per scarso rendimento e correlata disfunzione organizzativa (Trib. Milano, 19 gennaio 2015, n. 1341).

La mancata costituzione della resistente, tuttavia, ed il correlato inassolvimento dell'onere di allegazione e prova, non può che integrare gli estremi della manifesta insussistenza della giusta causa addotta, cui seguiranno le conseguenze di cui all'art. 3, comma 2, con ordine di reintegrazione del ricorrente e condanna della società al pagamento delle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento al saldo effettivo, oltre al pagamento dei contributi assistenziali e previdenziali, e delle spese di lite, che liquida come in dispositivo. Per questi motivi, annulla il licenziamento del 20 aprile 2016 e condanna ... alla reintegrazione di ... nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, in misura non superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. (Omissis).

III

Fatto e diritto. – Considerato che:

– il ricorrente ... afferma di aver iniziato a prestare attività lavorativa alle dipendenze della convenuta dal 23 settembre 2015, con rapporto regolarizzato a decorrere dal 24 ottobre 2015; riferisce di aver svolto mansioni di addetto all'antitaccheggio all'interno di alcuni supermercati clienti della convenuta con orario medio di 6 ore giornaliere articolato su 6 giorni alla settimana, fino al licenziamento ricevuto il 23 novembre 2015 asseritamente in periodo di prova; impugna il recesso datoriale in quanto privo di motivazione stante la nullità del patto di prova, siglato in epoca successiva all'instaurazione del rapporto di lavoro; afferma di aver superato positivamente la prova e chiede in via principale che sia dichiarata la nullità del patto di prova, l'inefficacia o illegittimità del licenziamento con condanna della convenuta alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità; in subordine che sia dichiarata la risoluzione del rapporto di lavoro con condanna al pagamento di una indennità determinata tra 4 e 24 mensilità, od in via ulteriormente subordinata tra 2 e 12 mensilità;

– la convenuta ..., già dichiarata contumace all'udienza del 3 marzo 2016, si è successivamente costituita in data 18 aprile 2016 concludendo per il rigetto del ricorso, e si è presentata a rendere l'interrogatorio formale all'udienza del 5 maggio 2016;

– la causa è stata istruita mediante assunzione di prove testimoniali;

– l'istruttoria svolta consente di ritenere provato che il rapporto di lavoro – indubbiamente da ricondursi nello schema della subordinazione, come da successiva formalizzazione – è sorto tra le parti all'epoca indicata in ricorso (23 settembre 2015) anziché alla data del 24 ottobre 2015 alla quale risulta comunicato al Centro per l'impiego l'avviamento del lavoratore con contratto di lavoro subordinato (cfr. documentazione prodotta su richiesta del giudice all'udienza del 19 aprile 2016); si osserva infatti che il contratto di lavoro (al quale dovrebbe accedere il patto di prova, da stipularsi necessariamente in forma scritta) non risulta prodotto in causa;

– sebbene il legale rappresentante della società convenuta abbia dichiarato in sede di interrogatorio formale che il rapporto di lavoro è iniziato il 24 ottobre 2015, i testi hanno confermato l'assunto attoreo: il teste ... ha riferito che il ricorrente ha iniziato a lavorare pochi giorni dopo il 18 settembre, data del suo compleanno, e ha riferito che ha lavorato al supermercato ... di ... da fine settembre 2015 a tutto ottobre, e forse anche qualche giorno di novembre; la teste ..., ha riferito di aver messo in contatto il ricorrente, a fine settembre, con un responsabile della convenuta, e che il ricorrente le aveva riferito di aver iniziato a lavorare il giorno successivo, precisando che «era il periodo del suo com-

pleanno ed era felice di aver trovato lavoro; la teste ..., titolare di un bar all'interno del supermercato ... di ... dove il ricorrente ha prestato la sua attività, ha riferito che il ricorrente ha lavorato nei mesi di settembre e ottobre, precisando che «per il suo compleanno ha offerto da bere anche a noi del bar ed era contento di aver trovato questo lavoro»;

– ad integrazione del materiale probatorio acquisito nell'istruttoria orale, va richiamato il doc. 1 allegato al ricorso, tesserino di riconoscimento emesso da ... (come confermato dal suo legale rappresentante) in data 8 ottobre 2015, e pertanto anteriormente alla formalizzazione del rapporto: scarsamente credibile è che tale tesserino fosse stato predisposto dopo il colloquio pre-assuntivo in modo da averlo già pronto quando partiva il contratto, come da giustificazioni della convenuta;

– la lettera di licenziamento 19 novembre 2015 (doc. 2) reca in oggetto «risoluzione rapporto di lavoro in periodo di prova» e si limita a comunicare «la risoluzione del rapporto di lavoro, iniziato in data 24 ottobre 2015 con patto di prova di giorni 30, a decorrere dalla data odierna da considerarsi ultimo giorno di lavoro»;

– si tratta pertanto di un recesso ai sensi dell'art. 2096 c.c., sul presupposto – implicito in ricorso ma non documentato in causa – che in data 24 ottobre 2015 sia stato sottoscritto un contratto di lavoro contenente l'indicazione di un periodo di prova;

– è pacifico in giurisprudenza che il patto di prova deve essere sottoscritto prima o contestualmente all'inizio del rapporto, e non potrebbe essere validamente sottoscritto dopo (cfr. Cass., 26 luglio 2002, n. 11122; Cass., 11 gennaio 2011, n. 458): il patto di prova deve pertanto ritenersi affetto da nullità per difetto della forma scritta contestuale od anteriore all'instaurazione del rapporto lavorativo;

– l'art. 2096 c.c. consente il recesso *ad nutum*, che consente al datore di lavoro di recedere senza alcun obbligo motivazionale qualora sia insoddisfatto dell'esito della sperimentazione, sul presupposto che il patto di prova sia stato validamente apposto, sicché ove difetti dei requisiti di sostanza e di forma richiesti dalla legge, la nullità della clausola, in quanto parziale, non estendendosi all'intero contratto, determina «la conversione (in senso atecnico) del rapporto in prova in rapporto ordinario» (Cass., 18 novembre 2000, n. 14950);

– secondo una recentissima pronuncia della Corte di Cassazione (12 settembre 2016, n. 17921), il licenziamento intimato per asserito esito negativo della prova, sull'erroneo presupposto della validità della relativa clausola, non può iscriversi nell'eccezionale recesso *ad nutum* di cui all'art. 2096 c.c., bensì – non trovando applicazione la l. n. 604 del 1966, art. 10 – consiste in un ordinario licenziamento soggetto alla verifica giudiziale della sussistenza o meno della giusta causa o giustificato motivo;

– poiché il rapporto di lavoro è sorto il 23 settembre 2015 ad esso è applicabile la disciplina dettata dal d.lgs. n. 23 del 2015;

– nella vigenza della disciplina limitativa dei licenziamenti conseguente alla modifica dell'art. 18 l. n. 300 del 1970 introdotta con la l. n. 92 del 2012, il caso di licenziamento per mancato superamento del patto di prova con accertata nullità del patto, era riconducibile alla fattispecie di cui al comma 4 di tale norma, stante l'inesistenza del motivo addotto (cfr. Trib. Milano, 24

maggio 2013, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2013, 1-2, p. 195);

– con la nuova disciplina – che a sua volta non prende espressamente in considerazione la fattispecie in esame – deve ritenersi che il lavoratore abbia diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del t.f.r. corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegrazione, nel massimo di 12 mesi per il periodo anteriore alla pronuncia, dovendosi ricondurre la fattispecie in esame a quella del comma 2, dell'art. 3, d.lgs. n. 23 del 2015;

– tale norma prevede la tutela sopradescritta «esclusivamente nell'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore»: il licenziamento in esame appare del tutto sfornito di giustificazione nella sua massima accezione, essendo un licenziamento *ad nutum* al di fuori delle ipotesi consentite, ma nella sostanza può essere ricondotto alla sfera soggettiva del lavoratore (il legale rappresentante della convenuta ha infatti dichiarato durante l'interrogatorio che il mancato superamento del periodo di prova era dovuto al fatto che il ricorrente aveva chiesto al cliente di assumerlo come magazziniere); un'interpretazione estensiva della norma (ma non certo analogica, non consentita dall'avverbio «esclusivamente»), coerente con la finalità perseguita dal legislatore e imposta in chiave costituzionalmente orientata, consente di ricondurre il licenziamento in esame ad una fattispecie di licenziamento per motivi soggettivi di cui è antologica l'insussistenza, da ritenere direttamente dimostrata per la semplice considerazione che i fatti materiali su cui è basato il recesso non sono neppure stati esplicitati;

– in accoglimento della domanda principale deve per-

tanto disporsi la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro, e la condanna della parte convenuta al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del t.f.r. (da individuarsi in quella di 904,50 euro mensili indicata in ricorso e non contestata dal convenuto) dal 23 novembre 2015 (data di ricezione della lettera di licenziamento) sino alla data dell'effettiva reintegrazione e comunque non superiore a 12 mesi, in conformità al *petitum* (si è visto che la norma pone il limite dei 12 mesi per il periodo intercorrente dal licenziamento alla pronuncia, ma non è possibile andare oltre le conclusioni in cui è chiesto espressamente il risarcimento in misura non superiore a 12 mensilità per il periodo tra il licenziamento e l'effettiva reintegra);

– non vi è luogo ad alcuna deduzione relativa all'*aliunde perceptum* o *aliunde percipiendum*, non avendo il datore di lavoro dimostrato, come era suo onere, quantomeno la negligenza del lavoratore nella ricerca di altra proficua occupazione, né risulta in alcun modo agli atti del giudizio che il lavoratore abbia trovato una nuova occupazione e quanto ne abbia percepito (cfr. Cass., 8 settembre 2016, n. 17776);

– le spese di lite seguono la soccombenza, e sono poste a carico di parte convenuta nella misura indicata in dispositivo, con distrazione in favore dei procuratori antistatari avv.ti ... e ...

Per questi motivi visto l'art. 429 c.p.c., ogni altra domanda, istanza, eccezione e deduzione disattesa:

– accerta che tra le parti è intercorso un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a far data dal 23 settembre 2015;

– annulla il licenziamento intimato al ricorrente e condanna parte convenuta a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro e a corrispondergli un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima ??? di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, pari a 904,50 euro mensili, dalla data del licenziamento sino all'effettiva reintegrazione e comunque in misura non superiore a 12 mensilità, nonché al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione;

– condanna parte convenuta alla rifusione delle spese di lite, liquidate in 5.131,00 euro, oltre rimborso spese forfetarie del 15%, oltre Cpa ed Iva come per legge, con distrazione in favore dei procuratori antistatari avv. ti ... e

(*Omissis*).

“ (1-3) Le sentenze in epigrafe hanno fatto applicazione, la prima volta per quanto consta, del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, che, limitatamente ai lavoratori assunti dal 7 marzo 2015, ha dettato una nuova regolamentazione del regime sanzionatorio del licenziamento

del quale venga accertata l'illegittimità. Il decreto non ha invece modificato la disciplina sostanziale e, quindi, le preesistenti nozioni di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo ed oggettivo, che continuano ad essere definite, rispettivamente, dagli artt. 2119 c.c. e 3 l. 15 luglio 1966, n. 604.

Tre sono le linee guida del decreto: l'uniformità della tutela per tutti i rapporti di lavoro, la marginalizzazione della reintegrazione, il ridimensionamento del sindacato del giudice sull'atto espulsivo, attraverso la predeterminazione dell'ammontare dell'indennità risarcitoria.

In estrema sintesi: *a)* nel nuovo sistema la regola generale è che il licenziamento illegittimo comunque determina la produzione dell'effetto estintivo del rapporto di lavoro ed ha come sanzione la tutela indennitaria, il cui importo cresce con l'aumentare dell'anzianità di servizio, mentre la reintegrazione rappresenta l'eccezione, prevista per specifiche ipotesi di maggiore gravità; *b)* per i nuovi rapporti di lavoro non ha più rilievo la distinzione fondata sul requisito occupazionale o sulla natura dell'attività svolta: il regime giuridico del licenziamento è uguale per tutti i prestatori, con perduranti differenze, in funzione della soglia occupazionale, limitate al numero di mensilità riconoscibili a titolo risarcitorio; *c)* nel licenziamento disciplinare, presenta una peculiare regolamentazione la fattispecie dell'insussistenza del fatto materiale contestato, per la quale è prevista la reintegrazione; *d)* al cospetto di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo non è esclusa la possibilità di reintegrazione.

In particolare, l'art. 2 conferma, nei commi 1 e 2, la regolamentazione del licenziamento discriminatorio, nullo e inefficace, in quanto intimato verbalmente, dettata dalla l. n. 92 del 2012 (quindi reintegrazione, risarcimento danni e versamento contributi, c.d. reintegrazione piena), ancorché il testo normativo sia meno ridondante, contenendo solo il richiamo al «licenziamento discriminatorio a norma dell'art. 15 l. 20 maggio 1970, n. 300» ed a quello «riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge». Il comma 4 dell'art. 2 estende il medesimo regime sanzionatorio a peculiari fattispecie di licenziamento illegittimo, cioè al licenziamento intimato al lavoratore che abbia perduto l'idoneità psicofisica al lavoro; al lavoratore che, divenuto inabile a causa dell'inadempimento datoriale alle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, accertato in sede giurisdizionale, sia stato licenziato nonostante potesse essere adibito a mansioni equivalenti o, in mancanza, a mansioni inferiori (art. 4, comma 4, l. n. 68 del 1999); all'avviato d'obbligo che abbia visto peggiorare le sue condizioni di salute e sia stato licenziato in contrasto con la disciplina dettata dall'art. 10, comma 3, l. n. 68 del 1999.

L'art. 3, comma 2, prevede altresì la reintegrazione, con connessi obblighi risarcitori e contributivi (c.d. reintegrazione attenuata), limitatamente ad una peculiare ipotesi di licenziamento disciplinare illegittimo, cioè quando «sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento».

A sua volta, l'art. 3, comma 1, detta la regola generale – applicabile a tutte le fattispecie di recesso che non siano da ricondurre ad una delle ipotesi previste dall'art. 2, comma 1 (licenziamento discriminatorio, nullo, verbale) e dall'art. 3, comma 2 (licenziamento disciplinare illegittimo per insussistenza del fatto materiale) – secondo cui nei casi in cui venga accertato in giudizio che «non ricorrono gli estremi» del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, sia soggettivo che oggettivo, il giudice «dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento» e «condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale», di importo predeterminato e crescente con l'anzianità di servizio.

Infine, analoga sanzione l'art. 4 del decreto prevede per il licenziamento adottato con violazione del requisito della motivazione, imposto dall'art. 2, comma 2, della l. n. 604 del 1966, o della procedura dettata dall'art. 7 l. n. 300 del 1970.

Il Tribunale di Torino ed il Tribunale di Milano con la sentenza 3 novembre 2016, in commento, sono stati chiamati ad individuare la sanzione applicabile al licenziamento per mancato superamento della prova, a fronte di un patto nullo perché stipulato, nel primo caso, quando il rapporto di lavoro era già in corso di svolgimento, e, nell'altro, verbalmente, circostanza emersa processualmente quale effetto del disconoscimento della sottoscrizione del patto stesso, non seguito da rituale istanza di verifica.

Entrambe le decisioni hanno ricondotto la fattispecie al disposto dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23 del 2015, ordinando la reintegrazione.

Secondo il Tribunale torinese, il licenziamento è del tutto sfornito di giustificatezza, in quanto atto espulsivo *ad nutum*, adottato al di fuori delle ipotesi consentite; deve essere ricondotto, con interpretazione estensiva, alla sfera soggettiva del lavoratore; deve essere valutato come un licenziamento per motivi soggettivi dei quali è ontologica l'inesistenza, non risultando mai esplicitati i fatti materiali su cui è basato, circostanza che consente altresì di ritenere direttamente dimostrata in giudizio l'inesistenza stessa.

Analogamente, secondo il Tribunale milanese la mancata dimostrazione di un valido patto di prova comporta l'ingiustificatezza del licenziamento, in quanto fondato su di una ragione inesistente, cioè il mancato superamento del periodo di prova, in realtà mai stipulato ritualmente; l'insussistenza del fatto materiale contestato comporta l'applicazione del richiamato disposto normativo; deve escludersi, in assenza di conforme previsione normativa, che la nullità del patto implichi nullità del licenziamento fondato sul mancato superamento della prova.

A sua volta, il Tribunale di Milano con la sentenza 5 ottobre 2016, in epigrafe, è stato chiamato ad individuare la sanzione applicabile al licenziamento per giusta causa, quando la sussistenza di quest'ultima non venga dimostrata in giudizio in ragione della mancata costituzione del datore di lavoro. Secondo il Tribunale, la mancata dimostrazione, indotta dalla contumacia, della sussistenza del motivo allegato a giustificazione del recesso, cioè l'inadempimento di gravità tale da scuotere la fiducia che è alla base del rapporto di lavoro, concretizza la manifesta insussistenza del fatto materiale contestato. Per vero, appare singolare la motivazione data dal datore di lavoro al recesso, dichiaratamente esercitato ai sensi dell'art. 2119 c.c., per interruzione del rapporto fiduciario conseguente alle assenze per malattia protratte oltre il comporto, circostanza, quest'ultima, contestata nel ricorso introduttivo della lite.

Le conclusioni cui pervengono le decisioni in epigrafe non sono condivisibili.

Quanto alla fattispecie da ultimo richiamata, la norma di riferimento è rappresentata dal comma 1, dell'art. 3, del decreto n. 23, cit. Invero, essendo incontroversa, alla stregua del dibattito processuale, la sussistenza delle malattie allegate quale giusta causa di recesso, non è consentito ipotizzare l'insussistenza del fatto materiale, ma, semmai, la sussistenza di un fatto materiale (le assenze per malattia), inidoneo, per il numero di queste ultime, a concretizzare la giusta causa.

Altrimenti detto e più in generale, la contumacia può comportare l'applicazione della reintegrazione attenuata quando il lavoratore abbia allegato in ricorso l'insussistenza radicale dell'addebito, senza smentirla con le proprie produzioni o deduzioni, ma non anche quando abbia ammesso l'addebito, negandone però l'idoneità a concretizzare la giusta causa di recesso secondo la nozione legale, come accaduto nella fattispecie decisa. Non è infatti possibile ritenere, al cospetto di siffatta linea difensiva, l'insussistenza del fatto materiale contestato.

La ritenuta possibile decisività della contumacia postula la correttezza dell'assunto secondo cui, nonostante la peculiare previsione normativa, l'onere della prova permane a carico del datore di lavoro, posto che il fatto materiale costituisce una componente della giusta causa e del giustificato motivo soggettivo, cioè rappresenta non una autonoma categoria giuridica, ma solo un aspetto della ragione giustificatrice addotta, che il datore di lavoro stesso è tenuto a provare.

Quanto alle altre due sentenze, l'applicazione della causale di natura soggettiva prevista dal comma 2, dell'art. 3, cit., ad un recesso acausale o *ad nutum*, quale giuridicamente si configura quello adottato per il mancato superamento del periodo di prova, urta con l'insussistenza dell'addebito disciplinare che la norma suddetta espressamente postula, addebito che non può essere individuato dal giudice in difetto di esternazione datoriale e di riscontri concreti. Pertanto, una volta operata in giudizio la riqualificazione del rapporto di lavoro come a tempo indeterminato in ragione della nullità del patto, la norma di riferimento è rappresentata dal comma 1, dell'art. 3, cit., che ha portata residuale ed è, quindi, riferibile anche al recesso acausale che risulti *ex post* privo di giustificazione.

Occorre nondimeno confrontarsi con il principio secondo cui il licenziamento intimato sull'erroneo presupposto della validità del patto di prova, in realtà affetto da nullità, riferendosi ad un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non è sottratto alla applicazione della disciplina limitativa dei licenziamenti, per cui la tutela da riconoscere al prestatore di lavoro sarà quella prevista dall'art. 18 l. n. 300 del 1970, qualora il datore di lavoro non alleggi e dimostri la insussistenza del requisito dimensionale, o quella riconosciuta dalla l. n. 604 del 1966, in difetto delle condizioni necessarie per la applicabilità della tutela reale (v. Cass., 12 settembre 2016, n. 17921, in *Foro it.*, 2016, I, c. 3454 e Cass., 3 agosto 2016, n. 16214, *ibidem*, 2016, I, c. 3455).

L'applicazione del principio in regime di tutele crescenti non è agevole, posto che, quando il licenziamento non è nullo o inefficace, la tutela reintegratoria è prevista solo per il licenziamento disciplinare per il quale non sussista il fatto materiale contestato. In tal contesto, va ribadita l'inammissibilità dell'applicazione della causale di natura soggettiva prevista dal comma 2, dell'art. 3, cit., per le ragioni già richiamate, quindi, in sintesi, per l'insussistenza sia dell'addebito disciplinare che la norma espressamente postula, sia del potere del giudice di individuare la condotta avente le peculiari caratteristiche, in difetto di esternazione datoriale della condotta stessa e di riscontri concreti.

”

II. Garanzie procedurali della contestazione e sussistenza/insussistenza del fatto

21 APR 1967



10159.17

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE UNICA

Sezioni Unite (1/4) - R. G. P. (1/4)

R. G. P. (1/4)

Sez. Unica (1/4) - R. G. P. (1/4)

DECISIONE UNANIMEMENTE

Sez. Unica (1/4) - R. G. P. (1/4)

10159.17

10159.17

10159.17

Handwritten mark

... ..
... ..
... ..

- -

...

... ..
... ..
... ..
... ..
... ..
... ..
... ..
... ..
... ..
... ..

- -

... ..
... ..
... ..
... ..
... ..
... ..
... ..
... ..
... ..
... ..

... ..
... ..
... ..
... ..
... ..
... ..
... ..
... ..
... ..
... ..

11



Stato di fatto

Il D. primo grado Bruno Cirino, quadri direttore di 1° livello della Banca italiana di credito ha impugnato il provvedimento in senso cautelativo in data 18.2.2015, chiedendo la declaratoria di illegittimità per tardività della contestazione e comunque per inosservanza del fatto scattante con lettera del giugno 2015 e ricorso al tentativo - ottobre 2015.

Il giudice della fase cautelativa di primo grado, avvertita l'inefficienza del provvedimento per tardività della contestazione, ordinò alla Banca la reintegrazione del Cirino nel posto di lavoro, mentre il giudice dell'apposizione, confermata l'inefficienza del provvedimento, in parziale riforma dell'atto scattante risultò il rapporto condannando la Banca al pagamento dell'indennità di cui all'art. 18 comma 5°, così come riformato dalla legge n. 91/2011, giudicando il caso come previsto nella previsione della "violazione procedurale" di cui al VI comma dell'art. 18.

La Corte d'appello di Firenze accoglieva pienamente il ricorso, confermando l'atto impugnativo del primo grado su cui riteneva che sussistesse ad alto grado dei fatti contestati, su un elemento che risultava tardivo con cui la Banca aveva proceduto alla contestazione e per cui l'impugnato della Banca italiana risultava.

La Corte tuttavia concludeva che la vicenda poteva essere ricondotta ad un ipotesi di "vizi procedurali", rinviando nella tardività degli atti del I vano meno degli elementi costitutivi del diritto di ricorso e comunque la produzione differenziale dei relativi poteri, posto che vi era stato non solo un periodo di tempo lungo ma era stata alcuna reazione speciale, ma anche l'attribuzione al Cirino, di compiti di fiducia e di responsabilità incompatibili con l'impossibilità di produzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

La Corte ha quindi ritenuto che nel caso di specie si fosse in presenza di un "fatto legittimo" di natura abdicativa che precludeva alla Banca di levare l'esercizio del potere di licenziare, venuto meno per una sorta di rinuncia e che conseguentemente si fosse in presenza di un fatto estintivo del diritto di ricorso, comportante la nullità dell'atto di licenziamento, con permanenza del rapporto e con diritto alla riassunzione.

Sono proprio i ricorsi per Cassazione la Banca IMB affiate a quattro motivi, ma relativi ad un'ipotesi Cirino, proponendo a sua volta motivi incidentali condizionati, affatto a tre motivi, IMB ha depositato controcorrente diverso il ricorso incidendo ed estorcendo le parti decise dal tentativo.

Si i motivi di censura della Banca Monte dei Paschi della Siena risultano: a) la violazione dell'art. 7 legge n. 30/2003 e degli artt. 1175 e 1176 c.c., non avendo la Corte correttamente valutato la effettiva conoscibilità del fatto oggetto di contestazione, avvenuta solo nel 2012; b) la nullità della sentenza per difetto assoluto di motivazione sulla questione della relatività della rinuncia di comparibilità sulla contestazione; c) la violazione dell'art. 18 comma 5° in materia affari (2 privilegi e

all'art.7 c.1, per avere la Corte scelta nel rinvio comunque edotto il fatto preliminare di non aver avuto luogo il pagamento, in particolare cioè la morte di cui alla legge n. 30/2012 che individua analiticamente i possibili casi del rinvio sanzionato, precisando nei paragrafi 4 e 5 che non previsti dalla norma, tanto da poter configurare una vera e propria sanzione, non potendo comunque far dipendere dalla mera scelta del titolare del diritto, non autorizzato oltre la prescrizione, l'adempimento di una situazione giuridica di interesse estremo circa un fatto decisivo del giudizio ai sensi dell'art.260 c.14-bis c.c., rappresentata dalla natura della mandati emessi da novembre 2010 ad ottobre 2012, prive di contatto con la ditta e senza poter compiere operazioni in contanti e per cassa.

7) i motivi di censura del risarcimento incidentale fanno riferimento: a) violazione di legge ex art.360 c) c.c. per avere la Corte applicato l'art.18 così come modificato dalla legge n.55/2012 e non la stessa come formulata in vigore all'epoca della commissione del fatto contestato, risalenti al 2003; b) violazione degli artt.7 e 18 legge n.30/2012 del non avere la Corte applicato la sanzione della reintegrazione per averne ritenuto la nullità del rinvio ai sensi del primo e del secondo comma dell'art.18 modifiato e comunque per averne avuto comunque nell'attuazione un potere disciplinare, giunto a sanzionare posto che i fatti così risalenti non seguiti da sanzione, avrebbero dovuto rimanere come mai accaduti e quindi inesistenti, con riferimento alla stessa reintegrazione c) violazione, fatta applicazione art.2013 c.c. 4 (se legge n.30), anche in relazione agli artt.1887 c.c., 115 e 116 e ss c.c., per non avere la Corte, al pari del giudice di primo grado, ammesso le prove testimoniali pure raccolte ed avendo ritenuto valida prova documentale sempre fuori prove di valore probatorio.

Considerato in diritto

Ilva promosse che la Corte territoriale, richiamando la documentazione prodotta dalla stessa Banca IMI, ha adeguatamente motivato sulla fondatezza della contestazione, sorregguta a distanza di due anni da accertamenti ispettivi del 2014 sul fatto per contestato e omesso nel 2012, avvertendo contesti anche in materia di ommissione sotto forma nel 2012 del pagamento. La censura sollevata dalla ricorrente sul punto appare del tutto infondata e dovuta a mala interpretazione, perché tendente a non far produrre una sanzione penale un omesso di documentazione, non più censurabile.

8) Del pari inammissibile sarebbe essere il motivo di rinvio incidentale condizionato dal Comune con cui lamenta la violazione di legge per avere la Corte, nel motivare la sussistenza dei fatti contestati, dato rilievo a circostanze e suoi atti non previsti dalla Banca, senza valutare quelle da lui indicate, sì come motivi di rinvio non sono impropriamente presentati come non fondate ai sensi dell'art.360 c.c., ma che si riduce in realtà in una censura della ricostruzione dei fatti così come effettuata dalla Corte ed in una nuova rivelazione nel merito.

11) Al fine della risoluzione della presente controversia e per quanto di interesse in questa sede, assume quindi rilevanza la questione sulla natura del vizio del formularismo intervenuto in forza di contestazione tardiva. Ciò perché con la legge n.55/2012 e con la nuova formulazione dell'art.18 legge n.30/2012 è stata modificata il sistema sanzionatorio, che non è più incentrato sull'ordine di reintegrazione e che quindi non rende più indifferente, rispetto alle conseguenze, le diverse qualificazioni della tardività in termini di vizio procedurale oppure di vizio sostanziale, diversamente motivando le sanzioni applicabili al provvedimento disciplinare.

11) La nuova norma prevede l'assunzione soltanto nell'ipotesi dell'esistenza del MSA contestato [art.18 comma 4° e 5°], mentre lascia il potere della risoluzione del contratto, con sua inerente risarcitoria, nell'ambito di validità della procedura di conciliazione per mezzo di cui art.17 legge n.300/70.

12) La Corte d'Appello di Firenze, dopo aver rilevato che l'enza del datore di lavoro nel contestare i MSA, protratti per un periodo decisamente apprezzabile anche con proseguimento di nuovi incidenti di infortunio e di consumo professionale con effetto, ed MSA decise i termini di contestazione e di buona fede di cui agli artt.1171 e 1170 c.c., ha escluso la natura di violazione procedimentale, considerandola invece un'omissione del procedimento, antecedente ad essere ad esso. Ciò comportando, secondo la Corte fiorentina che, soltanto il fatto fattivamente addebitato successivamente con i canoni di gravità tali da configurare effettivamente una giusta causa, il potere di revoca verrebbe meno, comportando la naturale nullità del licenziamento che sarebbe "semper non esset", anche sul presupposto dell'esistenza di un interesse di non scarsa importanza allo svolgimento del rapporto (art. 1418 cod. civ.). Di qui, secondo la Corte fiorentina, la conseguenza sanzionatoria di pieno diritto, con condanna all'adempimento del contratto di lavoro e quindi alla reintegrazione.

13) In tema di qualificazione della condotta e priorità di questa Corte relativa a casi disciplinati dalle normative precedenti alla riforma introdotta con la legge n.52/2003, è concesso nel ritenere che l'immediatezza del procedimento esecutivo configuri un elemento costitutivo del diritto al recesso del datore di lavoro, in quanto la non immediatezza della contestazione e del procedimento esecutivo induce ragionevolmente a ritenere che il datore di lavoro abbia sopravvaluto e non debba considerare, nel caso a cui si riferisce, non meritevole della massima sanzione la causa del licenziamento: così Cass. n. 2002 del 10/01/2012, come anche la più recente Cass. 2802/2014, che risolve, in via interpretativa, l'art.1700 di immediatezza della contestazione, alla disciplina del III e IV comma dell'art. 1 dello Statuto dei Lavoratori, incidendo in tal modo sull'effettività della difesa; negli stessi termini si espone Cass. n. 1770/2012.

14) Anche Cass. n.1104/2008 ritiene poi che in caso di violazione del principio di immediatezza della contestazione si determina una preclusione nel rispetto dell'ordine del potere datoriale che rende invalida la sanzione irrogata ed aggiunge che tra l'interesse del datore di lavoro a prolungare le indagini in assenza di una obbiettiva ragione e il diritto del lavoratore ad una prova ed effettiva difesa, prevale la posizione di quest'ultimo, tuttora "in app".

15) Accordando questa Corte con la sentenza n.2017 del 31 gennaio 2017 e il principio in materia di omessa e quella oggetto del presente giudizio, in relazione ad un licenziamento disciplinare tardivo, emanato sotto la vigenza delle nuove discipline introdotte dalla legge Finanziaria del 2012, la Corte ha ritenuto che un fatto fattivamente contestato e dinanzi di un anno a mezzo, dunque essere ritenuto come "insussistente", non possiede l'inerenza ad essere verificato in questo.

16) Secondo la sentenza potrà tuttavia costituirsi un vizio del procedimento che impedisce un'efficace difesa del lavoratore, potrà e qualificare il fatto addebitato

come fatto insussistente in quanto è per sé "indiviso-irriducibile" in giudizio, precludendo ogni valutazione circa la reale esistenza degli addebiti. Per la sentenza di Cass. non regolarmente contestata, dunque, non è fatto insussistente, avendo lo stesso fatto di essere, con un comportamento conclusivo, dimostrata la spesa rilevante per lui di tale inadempimento. Concetto quindi la persona che, trattandosi di un fatto non idoneamente connotato, non è ritenuto non esser il detto insussistente.

17) Tuttavia dopo l'entrata in vigore della riforma legislativa dell'art.18 legge n.300/1970 per opera della legge n.82/2002 la qualifica della tardività merita ad avviso di questa Corte un'attenta valutazione discrezionale, attesa la diversità delle conseguenze sanzionatorie specificatamente stabilite in riferimento alla fattispecie disciplinatamente regolata, al contrario della disciplina anteriori, di esclusiva previsione della tutela reintegratoria per ogni ipotesi di illegittimità, sufficientemente di natura sostanziale, piuttosto che formale, tenuto conto dell'azione legislative che sembra individuare la tutela reintegratoria quale regola sanzionatoria e invece la tutela reintegratoria come eccezione per le ipotesi specificatamente tassate (discriminatamente sulla base di cui artt.141, 18, c.17, è specificatamente analizzato il trattamento disciplinare di cui artt. 18, c. 4 e per qualificati motivi espliciti, ex art. 18, co. 3, prima parte, comma pure finale).

18) Per tanto quindi le conseguenze sanzionatorie del trattamento disciplinare tardivo non appare sufficiente rispetto la qualificazione dell'immediatezza della contestazione non che emerge di elementi costitutivi del reato disciplinare (Cass. 11 febbraio 2015, n. 2761; Cass. 14 settembre 2015, n. 37015), anche tenuto conto che questa Corte ha già statuito la violazione del detto principio causa di illegittimità del trattamento disciplinare, tuttavia non comportante la reintegrazione del trattamento eccetto nei confronti di alcune delle previsioni dell'art. 18 c. 300/1970, come modificata dalla legge n. 82/2002, ma una tutela finalata al pagamento di un'indennità risarcitoria ammiseritoria (Cass. 8 luglio 2014, n. 34124).

19) Da infatti anche considerato che l'insussistenza del fatto contestato, con la conseguente applicazione della tutela reintegratoria, prevista dall'art. 18, c. 4° nella sua formulazione, richiamata dal comma 4° per il caso di detto motivo di qualificazione del provvedimento disciplinare, è stata chiarita, in sede di interpretazione esecutiva, non diverse fattispecie di motivi stessi di contestazione dell'effettività in quanto ostentamente l'esistenza dell'intero procedimento e con tale osservanza delle norme che lo disciplinano, dovendosi ritenere esclusivamente privo di qualificazione un provvedimento disciplinare adottato senza alcuna contestazione di esistenza (Cass. 14 dicembre 2015, n. 32745).

20) Pertanto, tenuto conto della distinzione, relativa ad una certa misura del caso normativo, tra illegittimità del trattamento disciplinare per "insussistenza del fatto contestato", comportante una tutela reintegratoria (art. 18, c. 4°) e illegittimità del provvedimento per "altra causa", comportante una tutela risarcitoria (art. 18, c. 3°), deve valutarsi se possa essere detta costituita e risolta orientatamente espresso da questa Corte con la sentenza n.2761 del 2015 che equiparando un fatto contestato con indenne fatto, superiore all'art. 18 c. 4° l'effettività, eccetto valore ad essere verificata in giudizio, si rendere anche tale fattispecie nella prima ipotesi, dovendosi ritenere tuttavia che questa Corte si è già espressa diversamente, ritenendo che concerni una tutela reintegratoria (art. 18, c. 17°) violazione del requisito della tempestività, che viene considerata elemento costitutivo del diritto di

nesso, e differenza del requisito di immediatezza della contestazione, che rientra tra le regole procedurali" (Cass. 8 novembre 2014, n. 25880).

20) In particolare seguendo l'iter argomentativo proprio di tale ultima decisione, si può intesa la nuova funzione della contestazione di volontà rispetto all'età di sesso: a) il principio di immediatezza della contestazione, avendo la funzione di consentire il contatto tra le parti, ritenuto possibile l'esercizio di difesa del querelante e il fatto dell'affidamento del medico, appartiene a piano strettamente procedurale disciplinare, nel rispetto cioè procedurale del funzionamento (Cass. 5 aprile 2013, n. 13863, con le conseguenze rinviate provate dall'art. 18, c. 4° per effetto dell'esplicito richiamo in particolare dell'art. 71, 130/133) e, eventualmente conformemente, nel caso di tardività prima di alcuna quantificazione, avviene diversa dall'immediatezza del fatto contestato e pertanto comporta nell'quantificazione del funzionamento disciplinare, sanzionata dall'art. 18, c. 3°, il in tardività del funzionamento disciplinare che tende invece fare alla ingiustificato, e non viene proceduralmente, con le conseguenti sanzioni interdittive previste dall'art. 18, c. 3°, il quale la comunicazione della esplicito del presente caso l'eliminazione di sesso) si collocheranno al di fuori della procedura disciplinare, comincia solo presentazione delle difese del querelante, anche in caso della tardività del funzionamento disciplinare nella tutela dell'affidamento del querelante e non viene nell'esercizio del suo diritto di difesa, già esplicito e seguito della contestazione.

11) Si profila pertanto due orientamenti contrastanti: a) l'uno che ritiene che la tardività di fatto contestata, ed del funzionamento, collocandosi ad diverso piano di contestazione al principio generale di immediatezza e tutela fatto nell'attuazione del rapporto di lavoro (Cass. 14 aprile 2017, n. 9071), non allunga sullo stato attuale dell'immediatezza del fatto contestato, comunque rilevante nella sua essenza ontologica, indipendentemente dalle sue posizioni in corso materiale (Cass. 8 novembre 2014, n. 25880), purché che giurica (Cass. 11 ottobre 2011, n. 25880); b) l'altro orientamento, cui può ricondurre la sentenza n. 2515/2017, secondo cui la contestazione impropria, indipendentemente dalle circostanze della contestazione, se dimostra l'irrelevanza ai fini della prosecuzione del rapporto, come la mancanza di evidenza provare dalla stessa data di lavoro, il quale per conseguenza dell'effetto tenuto per sempre, non viene necessario chiedere quantificazioni, manifestando la volontà di prosecuzione del rapporto, con l'eliminazione del fatto contestato, la quale importante dell'art. 1400 c.c. In una condotta estesa di quale natura non può considerarsi inadempimento, la contestazione tardiva deve ritenere rilevante nel soltanto sotto il profilo procedimentale, ma anche sotto quello sostanziale, perché di fatto comporta un mutamento di valutazione di gravità della condotta da parte del datore di lavoro che ha subito tale condotta, in un momento successivo a quello in cui era stato invece manifestato un dissenso per l'adempimento ad un interesse nuovo alla prosecuzione del rapporto.

12) Il Collegio ritiene pertanto opportuno rinviare il corso al primo momento del tentativo conciliatorio alle parti unite dalla Corte, in quanto la condizione può essere qualificata "o almeno di particolare importanza" a norma dell'art. 1178 l'art. 1178 c.c. La pronuncia stessa è dedicata ad indicare su altre circostanze già dedotte e che eventualmente potrebbero essere rilevanti nell'immediato futuro, in oltre alle quali è auspicabile si prevenga il formarsi di una molteplicità di orientamenti giurisprudenziali contrastanti.

R.D.N.

La Corte invoca al Primo Presidente per l'eventuale assegnazione alle Sezioni Unite la
questione di merito di definire l'importanza inerente la natura del voto del
Mandatario intervenuto in forza di contestazione tardiva secondo il sistema del
art.28 legge n.380/70 così come innovato dalla legge n.90/2012.

Roma 18.3.2017 / 23 marzo 2017

Il Presidente

Dott. Giuseppe Nebettone

Giuseppe Nebettone



Il Presidente della Corte

Dott. Giuseppe Nebettone

Giuseppe Nebettone



Giuseppe Nebettone

Cass. civ., sez. lav., 31-01-2017, n. 2513.

In tema di licenziamento disciplinare, un fatto non tempestivamente contestato dal datore non può che essere considerato insussistente ai fini della tutela reintegratoria prevista dall'art. 18 stat. lav., come modificato dalla l. n. 92 del 2012, trattandosi di violazione radicale che impedisce al giudice di valutare la commissione effettiva dello stesso anche ai fini della scelta tra i vari regimi sanzionatori.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

La Corte di appello di Roma accoglieva la domanda di No. Sa. dichiarando l'illegittimità del termine apposto al contratto di lavoro subordinato intercorso con le Poste Italiane, la trasformazione di questo in rapporto a tempo indeterminato con ordine di riassunzione della lavoratrice. La lavoratrice manifestava la disponibilità a riprendere l'attività presso la sede di (OMISSIS) ove lavorava a termine; le Poste deducevano l'"eccedenza" della detta sede ai sensi degli Accordi intervenute con le OOSS, la mancanza di posti disponibili nel Comune di Sora e disponeva il trasferimento della lavoratrice presso la sede di (OMISSIS) dal 7.2.2012, ove la lavoratrice non prendeva servizio. Le Poste contestavano il 27.5.2013 l'assenza ingiustificata dal lavoro e con comunicazione del 25.6.2013 disponevano il licenziamento. Il Tribunale di Cassino rigettava la domanda e veniva anche rigettata l'opposizione avverso il primo provvedimento. La Corte di appello di Roma, con sentenza del 25.5.2015. invece accoglieva l'appello della lavoratrice, dichiarava l'illegittimità del recesso ed ordinava la reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro con condanna ad una indennità risarcitoria pari a 12 mensilità. La Corte territoriale osservava che la riammissione in servizio (rifiutata dalla lavoratrice) era del 19.4.2012 mentre la contestazione disciplinare per assenza dal servizio era del 27.5.2013 e quindi dopo oltre un anno dalla mancata presa di servizio e quindi tardivamente tenuto anche conto che il CCNL prevede il recesso per giusta causa oltre i sessanta giorni di assenza dal lavoro consecutivi. Per la cassazione di tale decisione propongono ricorso le Poste tre motivi, corredati da memoria; resiste controparte con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo si allega la violazione e falsa applicazione dell'articolo 53 del CCNL per i dipendenti Poste e della L. n. 300 del 1970, articolo 7 nonché l'omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio. La lavoratrice era stata licenziata non per il rifiuto del trasferimento ma per l'assenza ingiustificata dal luogo di lavoro e quindi ai sensi della lettera l) per assenza arbitraria dal servizio superiore ai 60 gg. Si trattava quindi di un illecito permanente che era ancora in atto al momento della contestazione. Il motivo appare infondato in quanto la contestazione è stata formulata dopo oltre un anno (15 mesi) dalla riammissione in servizio, rifiutata dalla lavoratrice. Anche se si dovesse accedere alla tesi di parte ricorrente per cui il fatto contestato non sarebbe il rifiuto del trasferimento ma l'assenza ingiustificata dal lavoro per oltre sessanta giorni, sanzionata dal CCNL con il licenziamento, è stata contestata oltre un anno dopo il suo compimento (decorso del termine di 60 giorni) con un ritardo, quindi, abnorme e totalmente privo di ragioni che è manifestamente estraneo al sistema voluto dall'articolo 7 che si incentra sul principio dell'immediatezza della contestazione. Non può, peraltro, accedersi alla tesi di parte ricorrente secondo il quale si tratterebbe di un illecito continuato in quanto la norma contrattuale prevede espressamente la sanzione dopo il sessantesimo giorno di assenza e quindi il fatto oggetto di

contestazione si era perfezionato già con una assenza di 60 giorni e quindi il ritardo di 15 mesi del datore di lavoro è totalmente privo di qualsiasi ragione giustificatrice. Accedendo alla tesi qui in discussione si potrebbe ipotizzare che il datore di lavoro possa decidere se irrogare una sanzione in sostanza quando vuole (perché dopo un anno e non dopo tre anni?) in spregio al meta-principio della certezza e trasparenza nelle relazioni contrattuali che vige anche in materia disciplinare. Con il secondo motivo si allega la violazione e falsa applicazione della L. n. 300 del 1970, articolo 7. Non vi era stato alcun pregiudizio per la difesa del lavoratore. Il motivo appare infondato per quanto già prima osservato: il ritardo abnorme nella contestazione viola ogni principio di trasparenza e non sembra neppure di per sé non aver comportato la compromissione dei diritti di difesa posto che appare evidente che se le Poste avessero tempestivamente contestato il comportamento di controparte questi avrebbe potuto porre al centro della verifica giudiziaria (con allegazioni molto più difficili da prospettare, decorso un certo periodo) anche le questioni relative al suo trasferimento in un posto così lontano, questione certamente più difficile da ricostruire una volta che il trasferimento si era consolidato in oltre un anno di assenza dal lavoro. La tardività della contestazione era certamente idonea a "falsare" o a deviare le prospettazioni delle parti in ordine ad una riammissione al lavoro su ordine del Giudice in una località così distante dal luogo ove in linea di principio doveva essere ricostituito il rapporto. Con l'ultimo motivo si allega la violazione e falsa applicazione della L. n. 300 del 1970, articolo 18. Non era applicabile la reintegrazione piena ma solo l'attribuzione di una indennità risarcitoria come disciplinato al novellato articolo 18, comma 6. Il motivo appare infondato posto che un fatto non tempestivamente contestato L. n. 300 del 1970, ex articolo 7 non può che essere considerato come "insussistente" non possedendo l'idoneità ad essere verificato in giudizio. Si tratta in realtà di una violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro a carattere radicale che, coinvolgendo i diritti di difesa del lavoratore, impedisce in radice che il Giudice accerti la sussistenza o meno del "fatto", e quindi di valutarne la commissione effettiva, anche a fini della scelta tra i vari regimi sanzionatori. Non essendo stato contestato idoneamente ex articolo 7 il "fatto" è "tanquam non esset" e quindi "insussistente" ai sensi dell'articolo 18 novellato. Sul piano letterale la norma parla di insussistenza del "fatto contestato" (quindi contestato regolarmente) e quindi, a maggior ragione, non può che riguardare anche l'ipotesi in cui il fatto sia stato contestato abnormemente e cioè in aperta violazione dell'articolo 7. Si deve quindi rigettare il proposto ricorso. Le spese di lite del giudizio, liquidate come al dispositivo, seguono la soccombenza. La Corte ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115, articolo 13, comma 1 quater, da' atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente in via principale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso principale, a norma dello stesso articolo 13, comma 1 bis.

P.Q.M.

La Corte: rigetta il ricorso. Condanna parte ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità che si liquidano in euro 100,00 per esborsi, nonché in euro 4.000,00 per compensi, oltre spese generali al 15% ed accessori come per legge. La Corte ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115, articolo 13, comma 1 quater, da' atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente in via principale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso principale, a norma dello stesso articolo 13, comma 1 bis. Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio, il 10 novembre 2016. Depositato in Cancelleria il 31 gennaio 2017

Autorità: Cassazione civile sez. lav.

Data: 05/12/2016

n. 24796

Classificazioni: LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) - Estinzione e risoluzione del rapporto: licenziamento - - disciplinare

Massima: Nel licenziamento disciplinare, e con riferimento al principio della tempestività della contestazione, qualora il lavoratore non deduca alcun concreto pregiudizio all'esercizio del proprio diritto di difesa deve escludersi la violazione della garanzia prevista dall'art. 7 Statuto dei Lavoratori

(Omissis)

Fatto

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza n. 554 in data 26 maggio / 4 giugno 2015 la Corte di Appello di Milano rigettava il reclamo del lavoratore S.G. avverso la pronuncia di primo grado, che all'esito del giudizio di opposizione aveva dichiarato legittimo il licenziamento, intimatogli il 4 giugno 2013 per giusta causa in relazione ad addebiti risalenti agli anni 2008/2010, formalmente contestati nel maggio 2013, per cui tuttavia il procedimento disciplinare era iniziato e contestualmente sospeso nel marzo 2012, a seguito di notifica (alla datrice di lavoro, I.U.L.M., Libera Università di Lingue e Comunicazione, quale persona offesa) della citazione diretta a giudizio, mediante cui il dipendente era stato imputato di tre reati, in effetti riguardanti gli stessi fatti di cui alla menzionata iniziativa disciplinare (abusivo accesso a posta elettronica altrui, attribuzione di falsa identità relativa ad indirizzo di posta elettronica a nome di altri, con diffusione di notizie e dati sensibili privati in ambito aziendale, ed appropriazione indebita aggravata di strumenti informatici di proprietà della parte datoriale).

(Omissis)

Nella specie, dunque, la condotta posta in essere dal reclamante, relativa alla illecita diffusione, presso numerosi dipendenti della I.U.L.M., di posta elettronica, con scopo ritorsivo e diffamatorio nei confronti di altro lavoratore, celando in modo odioso la propria identità, integrava di per sé i requisiti della giusta causa, perchè già da sola appariva idonea a ledere gravemente il vincolo fiduciario con il datore di lavoro, in modo tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

(Omissis)

Ad ogni modo, la conclusione delle indagini preliminari, con la citazione a giudizio dell'imputato per i reati ascrittigli, comportava la disponibilità di sufficienti elementi in base ai quali era ben possibile formulare la contestazione disciplinare in relazione ai fatti, per quali poi a distanza di oltre un anno era stato finalmente intimato il recesso. A tal riguardo, in particolare, il ricorrente ha dettagliatamente indicato le fonti di prova in base alle quali il pubblico ministero aveva disposto la citazione diretta a giudizio, di modo che parte datoriale, cui il decreto era stato notificato, come persona offesa, ben avrebbe potuto chiedere copia di tutti gli atti contenuti nel fascicolo delle indagini, mentre il rapporto contrattuale era proseguito immutato per quattordici mesi circa, e senza alcuna sospensione cautelativa del lavoratore.

(Omissis)

Diritto

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso va respinto alla luce delle seguenti considerazioni.

Quanto, ai primi due motivi inerenti alla pretesa violazione della L. n. 300 del 1970, art. 7, che per la loro evidente connessione possono essere esaminati congiuntamente, invero l'art. 7, pure a seguito della riforma del mercato del lavoro di cui alla L. 28 giugno 2012, n. 92, (entrata in vigore il 18/07/2012) risulta ancora così formulato in tema di sanzioni disciplinari: "- 1. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

2. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

3. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

4. Fermo restando quanto disposto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

5. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

6. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

7. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivolto gli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione".

Peraltro, a parte gli interventi della Corte costituzionale di cui alle sentenze 30 novembre 1982, n. 204, e 25 luglio 1989, n. 427, va segnalato pure che la succitata L. n. 92 del 2012, ha disposto (con l'art. 1, comma 41) che "Il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui alla L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 7, oppure all'esito del procedimento di cui alla L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 7, come sostituito dal comma 40, del presente articolo, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità, di cui al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151. Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato".

Orbene, premesso che nel testo dell'art. 7, non figurano parole quali tempestività o immediatezza o similari (requisiti desunti dall'interpretazione giurisprudenziale della norma in esame), va altresì rilevato come il ricorrente nel denunciare la violazione dell'anzidetta disposizione di legge non abbia mai dedotto un qualche concreto pregiudizio in suo danno

dei diritti di garanzia tutelati dallo stesso art. 7, essendosi in effetti doluto unicamente del ritardo con il quale gli è stata elevata la formale contestazione disciplinare, a seguito della quale veniva poi intimato il recesso, rispetto al momento in cui parte datoriale risultava già in possesso di elementi, reputati idonei, per potervi provvedere.

In tale contesto, pertanto, secondo questo collegio non assume alcun significativo rilievo il mero dato temporale, costituito dal decorso del tempo, che di per sé non risulta quindi aver in concreto pregiudicato i diritti del lavoratore interessato rispetto alle prescrizioni imposte dall'art. 7 dello Statuto. Semmai, una di fatto duplice contestazione disciplinare, come in effetti avutasi nella specie - caratterizzata da una comunicazione di inizio del procedimento disciplinare con l'enunciazione dei relativi addebiti, però accompagnata da contestuale sospensione del medesimo, con l'avvertenza dell'intendimento di attendere gli esiti del parallelo procedimento penale, ancorchè senza l'adozione di alcun provvedimento cautelare di carattere disciplinare - cui ha fatto poi seguito la formale incolpazione ai sensi dell'art. 7, non solo esclude un qualche ipotetico affidamento del lavoratore circa una eventuale acquiescenza di parte datoriale al riguardo, ma finisce per tutelare ancor di più il medesimo lavoratore interessato nella possibilità di una miglior difesa in ordine agli anzidetti addebiti per i quali, d'altro canto, parte datoriale, riservandosi di provvedere in un secondo momento, attraverso la pur comunicata sospensione, ha così anche evitato di assumere avventate e non ponderate iniziative in proposito.

Pertanto, non sono fondate le lamentate violazioni dell'art. 7 (v. del resto anche Cass. lav. n. 8305 del 21/04/2005: nel licenziamento per motivi disciplinari e con riferimento al principio della tempestività della contestazione posto dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, qualora il lavoratore non deduca alcun concreto pregiudizio all'esercizio del proprio diritto di difesa, deve escludersi la violazione della garanzia prevista dal suddetto articolo. Conforme Cass. lav. n. 7534 del 30/03/2006_Omissis)

Dunque, nella specie non può dirsi violato l'art. 7, poichè, a parte ogni altra considerazione sulla portata letterale della norma, non risulta pregiudicato alcun diritto di garanzia difensiva nei confronti del S., che nulla di preciso ha infatti allegato sul punto. Nè risultano violati in proposito i criteri di buona fede e di correttezza, atteso che parte convenuta aveva, tempestivamente e lealmente, informato il dipendente dell'apertura del procedimento disciplinare a suo carico in relazione a quanto appreso circa i fatti-reato per i quali era stato tratto a giudizio con l'esercizio dell'azione penale, indubbiamente rilevanti pure in ordine al rapporto di lavoro subordinato in corso con l'imputato, sicchè la medesima, attraverso la pur comunicata sospensione del procedimento disciplinare, manifestava, in concreto ed inequivocamente, la volontà di non abdicare alle sue prerogative datoriali, in attesa della definizione del procedimento penale. Di conseguenza, il lavoratore neanche poteva far affidamento, siccome chiaramente ben edotto in proposito, soltanto sul trascorrere del tempo, peraltro non indeterminato, perciò non sine die, e quindi non rimesso all'arbitrio della datrice di lavoro, ma evidentemente correlato, sebbene non in via strettamente subordinata, agli sviluppi del procedimento penale.

Esclusa nella specie, per le suddette considerazioni, la pretesa violazione della L. n. 300 del 1970, art. 7, neanche è fondata la correlata denuncia di violazione dell'art. 2119 c.c., in quanto, essendo giustificato lo spatium deliberandi nella formale contestazione disciplinare, il conseguente intervallo, rispetto alla preventiva comunicazione d'inizio del procedimento disciplinare, non è di per sé significativo dell'insussistenza della causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. In altri termini, una volta accertata l'insussistente violazione dell'art. 7, il mero dato temporale finisce con l'essere irrilevante nell'ambito della previsione di cui all'art. 2119. Del resto, diversamente opinando qualsiasi ritardo, cioè ogni intervallo di tempo, anche minimo, tra il momento conoscitivo della condotta potenzialmente rilevante ai fini disciplinari e quello della contestazione, sarebbe inevitabilmente in contrasto con la norma, donde l'illegittimità di ogni licenziamento per

giusta causa non preceduto da immediata contestazione disciplinare; ciò che ovviamente non è, pure alla luce della succitata giurisprudenza.

D'altro canto, va anche considerato che la formulazione dell'art. 2119, con conseguente possibilità del recesso in tronco, risale al 1942, mentre successivamente lo Statuto dei lavoratori (L. 20 maggio 1970, n. 300, entrata in vigore il successivo undici giugno) ha introdotto, con l'art. 7, indistintamente, per ogni licenziamento individuale di carattere disciplinare (ovviamente nel campo di operatività dello stesso art. 7) l'obbligo inderogabile della preventiva contestazione, peraltro senza testualmente fissare alcun preciso termine per provvedere al riguardo. Ne deriva che la lettura e quindi l'applicazione dell'art. 2119, va contestualizzata alla luce di quanto pure previsto dalla norma posteriore, ossia dall'art. 7, sicché una volta che sia esclusa la violazione di quest'ultima, circa i tempi della indispensabile preventiva contestazione, anche la giusta causa di cui all'art. 2119, non può ritenersi insussistente sulla scorta del mero dato fattuale ed oggettivo dello scorrere del tempo, dovendosi necessariamente pure aver riguardo alle ragioni, valide o meno, in virtù delle quali la formale contestazione venga posticipata, come in effetti verificatosi nel caso di specie qui in esame.

(Omissis)

PQM

P.Q.M.

la Corte RIGETTA il ricorso e condanna il ricorrente alle spese, che liquida a favore di parte controricorrente in Euro 4.000,00 per compensi professionali ed in Euro 100,00 per esborsi, oltre spese generali al 15%, i.v.a. e c.p.a. come per legge. (Omissis)

Depositato in Cancelleria il 5 dicembre 2016

Archivio selezionato: Sentenze Cassazione civile

Autorità: Cassazione civile sez. lav.

Data: 14/12/2016

n. 25745

Classificazioni: LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) - Estinzione e risoluzione del rapporto: licenziamento - - disciplinare

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. AMOROSO	Giovanni	-	Presidente	-
Dott. BRONZINI	Giuseppe	-	Consigliere	-
Dott. NEGRI DELLE TORRE	Paolo	-	Consigliere	-
Dott. BALESTRIERI	Federico	-	rel. Consigliere	-
Dott. DE GREGORIO	Federico	-	Consigliere	-

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 21666-2015 proposto da:

MAGAZZINI ZANCHETTA DI Z.E. & C. S.N.C. P.I.
(OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore
domiciliata in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso la CANCELLERIA DELLA
CORTE SUPREMA DI TASSAZIONE, rappresentata e difesa dall'avvocata
FRANCESCO PALADIN, giusta delega in atti;
- ricorrente -
contro

A.D. C.F. (OMISSIS), domiciliato in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso
la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentato e
difeso dall'avvocato MASSIMO PASINO, giusta delega in atti;
- controricorrente -
avverso la sentenza n. 232/2015 della CORTE D'APPELLO di TRIESTE,
depositata il 07/07/2015 r.g.n. 15/2015;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del
04/10/2016 dal Consigliere Dott. BALESTRIERI FEDERICO;
udito l'Avvocato MASSIMO PANZARANI per delega Avvocato PALADIN
FRANCESCO;
udito l'Avvocato PASINO MASSIMO;
udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott.
FINOCCHI GHERSI RENATO, che concluso per il rigetto del ricorso.

Fatto

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 17.10.13, A.D. deduceva che il suo datore lavoro Magazzini Zanchetta s.n.c., da cui era stato assunto il 4.6.10, il 15.5.12 gli aveva inflitto la sanzione dell'ammonizione scritta a seguito di una discussione con il direttore del negozio; che vari mesi dopo, senza alcuna preventiva contestazione, lo aveva licenziato con effetto immediato con lettera del 13.3.13; che il licenziamento doveva ritenersi nullo per violazione delle garanzie procedurali dettate dall'art. 7 St. Lav. e dall'art. 225 del CCNL Commercio; che il licenziamento era altresì nullo perchè discriminatorio; che il licenziamento era infine illegittimo a causa della insussistenza degli addebiti, e della sproporzione fra pretesi illeciti e sanzione.

Costituendosi in giudizio la società convenuta contestava il fondamento della domanda, rilevando peraltro che il comportamento complessivo dell' A. era incompatibile con il regolare funzionamento dell'attività, ciò costituendo un giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

Con ordinanza del 13.3.14 il Tribunale annullava il licenziamento disponendo la reintegra del dipendente nel suo posto di lavoro (ritenendo irrilevante l'opzione ex art. 18 S.L., esercitata

successivamente al deposito del ricorso di cui alla L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 48), con diritto ad una indennità risarcitoria pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Proponeva opposizione la società, resisteva il lavoratore.

Con sentenza del 18.12.14 il Tribunale di Trieste respingeva l'opposizione. Proponeva reclamo la società, resisteva l' A..

Con sentenza depositata il 7 luglio 2015, la Corte d'appello di Trieste, in parziale riforma della sentenza impugnata, che nel resto confermava, condannava la società a pagare all' A. le retribuzioni globali di fatto maturate dal 20.6 al 24.7.13, dedotto il percepito, nonchè, in luogo della reintegra, una somma pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Per la cassazione di tale sentenza propone ricorso la società, affidato a sei motivi, poi illustrati con memoria.

Resiste l' A. con controricorso.

Diritto

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. - Ragioni di priorità logica e giuridica impongono di esaminare dapprima il terzo motivo, con cui la ricorrente denuncia la violazione dell'art. 1362 c.c., S.L. art. 18, commi 4 e 6, L. n. 604 del 1966, art. 3, artt. 414 e 416 c.p.c., L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 48.

Evidenzia che, non proceduta da precedenti contestazioni scritte, la lettera di licenziamento faceva riferimento nella sostanza ad un giustificato motivo oggettivo (per le irregolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a fronte delle esigenze organizzative del datore di lavoro), sicchè la sentenza impugnata aveva errato nel ritenere la natura disciplinare del licenziamento. La sentenza impugnata non aveva comunque considerato che la violazione dell'obbligo di specifica motivazione del licenziamento comportava una tutela solo indennitaria.

Il motivo, per quanto non esaminato nelle successive censure, è inammissibile. Ed invero, quanto alla natura del licenziamento, la sentenza impugnata, valorizzando logicamente i riferimenti alle precedenti contestazioni (disciplinari) richiamate (seppur genericamente) dalla lettera di licenziamento (riportata per esteso dalla società odierna ricorrente), ed il riferimento ad una condotta colposa e inadempiente dell'Acca, ne ha fatto discendere la natura ontologicamente disciplinare del recesso, cfr. Cass. sez. un. n. 3965/1994 e successiva conforme giurisprudenza. Trattasi di accertamento di fatto, insindacabile in questa sede in base al novellato n. 5 dell'art. 360 c.p.c..

Venendo pertanto all'esame delle altre censure, si osserva.

2. - Con il primo motivo la società ricorrente denuncia la violazione e/o falsa applicazione della L. n. 300 del 1970, art. 18, commi dal 4 al 6; art. 12 Prel.; L. n. 300 del 1970, art. 7.

Lamenta che la sentenza impugnata ritenne che l'omessa contestazione dei fatti addebitati integri ex se l'insussistenza di tali fatti, S.L. ex art. 18, comma 6, novellato, mentre sarebbe stato suo obbligo accertare la sussistenza degli addebiti oppure la loro punibilità con sanzioni conservative.

Il motivo è infondato posto che, dovendosi ritenere il licenziamento in questione avere natura disciplinare come definitivamente accertato dalla sentenza impugnata, se l'art. 18, comma 6 sanziona l'inosservanza della procedura di cui alla S.L. art. 7, con la sola indennità risarcitoria (compresa tra un minimo di 6 e 12 mensilità di retribuzione), è pur vero che il radicale difetto di contestazione dell'infrazione (elemento essenziale di garanzia del procedimento disciplinare, cfr.

Cass. n. 1026/15, Cass. n. 2851/06, e costituente espressione di un inderogabile principio di civiltà giuridica, C. Cost. n.204/1982) determina l'inesistenza della procedura (o procedimento disciplinare) e non solo delle norme che lo disciplinano, con applicazione della tutela della reintegra, del resto prevista anche dal comma 6, che richiama, per il caso di difetto assoluto di giustificazione del licenziamento, la tutela di cui all'art. 18, comma 4, (reintegra ed indennità pari sino a 12 mensilità della retribuzione); tale deve ritenersi il caso di un licenziamento disciplinare adottato senza alcuna contestazione di addebiti che dunque, ancorchè teoricamente ipotizzabili, non potrebbero, anche per l'impossibilità di attivazione delle successive garanzie a difesa del lavoratore, in alcun caso ritenersi idonei a giustificare il licenziamento.

Del resto il comma 4 del novellato art. 18, sanziona con la reintegra il licenziamento ontologicamente disciplinare ove sia accertata l'insussistenza del fatto contestato (e non semplicemente addebitato): nella specie il fatto contestato non esiste a priori, sicchè, anche sotto tale profilo, ne consegue la reintegra nel posto di lavoro, come stabilito dalla sentenza impugnata.

Nè risulta pertinente il richiamo, svolto dalla ricorrente in memoria, alle sentenze n. 23669/14 e n. 18418/16 di questa Corte.

In esse si è infatti chiarito che la L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 18, come modificato dalla L. 28 giugno 2012, n. 92, art. 1, comma 42, distingue il fatto materiale dalla sua qualificazione in termini di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo, riconoscendo la tutela reintegratoria solo in caso di insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento, sicchè ogni valutazione che attenga al profilo della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della condotta contestata non è idonea a determinare la condanna del datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. Tale pronuncia è stata ripresa, sviluppandone l'effetto applicativo, da Cass. n. 20540/15, secondo cui l'insussistenza del fatto contestato, di cui all'art. 18 st.lav., come modificato dalla L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 42, comprende l'ipotesi del fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, sicchè in tale ipotesi si applica la tutela reintegratoria, senza che rilevi la diversa questione della proporzionalità tra sanzione espulsiva e fatto di modesta illiceità. Riprendendo tali principi questa Corte ha quindi affermato che l'assenza di illiceità di un fatto materiale pur sussistente, deve essere ricondotto all'ipotesi, che prevede la reintegra nel posto di lavoro, dell'insussistenza del fatto contestato, mentre la minore o maggiore gravità (o lievità) del fatto contestato e ritenuto sussistente, implicando un giudizio di proporzionalità, non consente l'applicazione della tutela cd. reale (Cass. n. 18418/16).

Nella specie, come precedentemente notato, non esiste alcun fatto contestato, che dunque non può in alcun modo ritenersi sussistente, non essendo peraltro ipotizzabile, in ambito di licenziamento disciplinare, che il giudice possa indagare sulla gravità di un fatto mai contestato.

3. Con il secondo motivo la ricorrente denuncia la violazione della L. n. 300 del 1970, art. 18, commi 4, 5, 6 e 7; art. 112 c.p.c., artt. 314 e 416 c.p.c..

Lamenta che la sentenza impugnata non considerò che il lavoratore avrebbe dapprima dovuto denunciare la violazione del comma 6 (violazione della procedura disciplinare) e quindi la carenza di giustificazione del licenziamento al fine di ottenere la tutela della reintegra in base al comma 4.

Il motivo, in parte già esaminato al punto che precede, è infondato, non vedendosi perchè il ricorrente, lamentando l'assenza della preventiva contestazione disciplinare, non avrebbe con ciò denunciato al tempo stesso la violazione della procedura disciplinare.

4. - Con il quarto motivo la ricorrente denuncia la violazione dell'art. 24 Cost., art. 112 c.p.c., S.L. art. 7, S.L. art. 18, commi 4 e 6, L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 48, L. n. 604 del 1966, art. 5. Lamenta che la sentenza impugnata ritenne erroneamente che la mancata contestazione dell'addebito determini le conseguenze di cui all'art. 18, comma 4 novellato, ed inoltre l'inammissibilità delle istanze istruttorie dirette a dimostrare la legittimità del licenziamento.

Il motivo è infondato. Quanto alla prima doglianza essa risulta già esaminata in precedenza. Il mero richiamo, sul punto, alle difese svolte in sede di merito (cfr. pag. 56 ricorso), risulta inammissibile in questa sede per difetto di autosufficienza. Quanto alle istanze istruttorie deve rimarcarsi che il ricorrente che, in sede di legittimità, denuncia la mancata ammissione di una prova testimoniale da parte del giudice di merito ha l'onere (nella specie non rispettato) di indicare specificamente le circostanze che formavano oggetto della prova, al fine di consentire alla S.C. il controllo della decisività dei fatti da provare e, quindi, delle prove stesse che, per il principio di autosufficienza del ricorso, la Corte di cassazione dev'essere in grado di compiere solo sulla base delle deduzioni contenute nell'atto, alle cui lacune non è consentito sopperire con indagini integrative (ex aliis, Cass. sez. un. n. 28336/11).

5. - Con quinto, subordinato, motivo la ricorrente denuncia la violazione degli artt. 99 e 112 c.p.c., L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 51, mentre con il sesto motivo denuncia la violazione degli artt. 99, 112, 115 e 125 c.p.c., oltre che della L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 48.

Lamenta che la sentenza impugnata ritenne ritualmente proposta la domanda di opzione per l'indennità sostitutiva della reintegra formulata dal lavoratore solo in sede di opposizione e non col ricorso introduttivo della lite.

Il quinto motivo è infondato, avendo questa Corte già chiarito che nel rito di cui alla L. n. 92 del 2012, art. 1, commi 48 e segg., l'opposizione non ha natura impugnatoria ma si pone in rapporto di prosecuzione, nel medesimo grado di giudizio, con la fase sommaria, tanto che il ricorso che la introduce deve contenere gli elementi indicati dall'art. 414 c.p.c. (e non solo quelli di cui all'art. 125 c.p.c.), ossia quelli idonei a delimitare il tema della decisione nel giudizio di cognizione ordinaria (Cass. n. 25046/15), conseguendone la ritualità non solo di nuove deduzioni ma anche di nuove eccezioni (ad es. la decadenza dall'impugnativa del licenziamento). L'opzione, del resto, ai sensi dell'art. 18 novellato, comma 3, può essere effettuata entro trenta giorni dal deposito della sentenza di reintegra.

Il sesto motivo riproduce per la prima parte la stessa doglianza di cui al motivo che precede. Per il resto la ricorrente, attraverso la denuncia delle ulteriori norme richiamate, ribadisce l'illegittimità dell'esame della richiesta dell'indennità sostitutiva della reintegra, non proposta a suo avviso ritualmente col ricorso introduttivo della lite (L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 48), questioni assorbite dalle considerazioni sopra svolte.

6.- Il ricorso deve essere pertanto rigettato.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo. Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, nel testo risultante dalla L. 24 dicembre 2012, n. 228, deve provvedersi, ricorrendone i presupposti, come da dispositivo.

PQM
P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna la società ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità, che liquida in Euro 100,00 per esborsi, Euro 4.500,00 per compensi professionali, oltre spese generali nella misura del 15%, i.v.a. e c.p.a. Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, nel testo risultante dalla L. 24 dicembre 2012, n. 228, la Corte dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1 bis dello stesso art. 13.

Così deciso in Roma, nella Camera di Consiglio, il 4 ottobre 2016.

Depositato in Cancelleria il 14 dicembre 2016

Note

Legislazione Correlata (4)

L 28 giugno 2012 n. 92, Art. 1, comma 42

L 20 maggio 1970 n. 300, Art. 7

L 20 maggio 1970 n. 300, Art. 18, comma 4

Codice Civile, Art. 2119

Utente: Universit? Milano

www.iusexplorer.it - 05.05.2017

© Copyright Giuffrè 2017. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

Archivio selezionato: Sentenze Cassazione civile

Autorità: Cassazione civile sez. lav.

Data: 07/12/2016

n. 25189

Classificazioni: LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) - Estinzione e risoluzione del rapporto: licenziamento - - disciplinare

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. AMOROSO	Giovanni	-	Presidente	-
Dott. BRONZINI	Giuseppe	-	Consigliere	-
Dott. NEGRI DELLA TORRE	Paolo	-	rel. Consigliere	-
Dott. DE GREGORIO	Federico	-	Consigliere	-
Dott. AMENDOLA	Fabrizio	-	Consigliere	-

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 21550-2015 proposto da:

N.E., C.F. (OMISSIS), elettivamente domiciliato in ROMA, VIALE BRUNO BUOZZI 36, presso lo studio dell'avvocato ROBERTO AFELTRA, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato LUIGI ZEZZA, giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

GRANDI LAVORI SOCIETA' COOPERATIVA (quale incorporante Superfulgida S.R.L.) in LIQUIDAZIONE COATTA AMMINISTRATIVA;

- intimata -

avverso la sentenza n. 745/2015 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 21/07/2015 r.g.n. 470/2015;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 04/10/2016 dal Consigliere Dott. PAOLO NEGRI DELLA TORRE;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. FINOCCHI GHERSI Renato, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

Fatto

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza n. 745/2015, depositata il 21 luglio 2015, la Corte di appello di Milano, in riforma della sentenza di primo grado del Tribunale di Milano, dichiarava inefficace il licenziamento intimato il 24 giugno 2013 ad N.E. dalla Grandi Lavori Società Cooperativa (poi in liquidazione coatta amministrativa) per giustificato motivo soggettivo in relazione a plurime contestazioni per inosservanza dell'orario di lavoro, comportamento scorretto verso i superiori e inesatta esecuzione del servizio; dichiarava altresì risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento.

La Corte rilevava, a sostegno della decisione, che non vi era prova che il datore di lavoro avesse comunicato al dipendente incolpato la data dell'incontro dal medesimo richiesto per fornire le proprie giustificazioni con l'assistenza dell'organizzazione sindacale, con la conseguenza che era da ritenersi violato la L. n. 300 del 1970, art. 7, comma 2, e che il provvedimento di licenziamento era privo di efficacia.

Osservato, quindi, come il reclamante non avesse impugnato la sentenza di primo grado nella parte in cui aveva accertato la sussistenza dei fatti materiali posti a base del recesso, con conseguente formazione del giudicato sul punto, la Corte considerava operanti la disciplina di cui alla L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 18, comma 6, esclusa peraltro ogni pronuncia di condanna al pagamento dell'indennità risarcitoria, posto che la società era stata posta in liquidazione coatta amministrativa.

Ha proposto ricorso per la cassazione della sentenza il N. con tre motivi, illustrati da memoria; la Grandi Lavori soc. coop. in liquidazione coatta amministrativa è rimasta intimata.

Diritto

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il Collegio ha autorizzato, come da decreto del Primo Presidente in data 14 settembre 2016, la redazione della motivazione in forma semplificata.

Con il primo motivo, deducendo violazione della L. n. 300 del 1970, artt. 7 e 18 e dell'art. 66 CCNL 20/7/2012 della Mobilità/Area Contrattuale Attività Ferroviarie ex art. 360 c.p.c., n. 3, violazione dell'art. 112 c.p.c. e nullità della sentenza ex art. 360 c.p.c., n. 4 nonché omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio e oggetto di discussione fra le parti ex art. 360 c.p.c., n. 5, il ricorrente censura la sentenza impugnata per avere la Corte di appello, configurando una mera irregolarità formale del licenziamento, disposto l'applicazione dei rimedi, di natura puramente risarcitoria, previsti dall'art. 18, comma 6 in luogo della tutela reale, pur avendo rilevato che il provvedimento di recesso datoriale era stato comunicato a procedimento ormai estinto per decorso del termine contrattuale, con la conseguenza che, privi i fatti contestati di rilievo disciplinare, era da escludere che nella specie ricorressero gli estremi del giustificato motivo soggettivo.

Con il secondo motivo, deducendo violazione della L. n. 300 del 1970, art. 7, comma 2, e art. 18 in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 3, il ricorrente censura la sentenza impugnata per avere erroneamente ritenuto la natura procedurale, e non di norma imperativa, della disposizione che impone al datore di lavoro di ascoltare a difesa il dipendente incolpato, così erroneamente applicando la tutela risarcitoria invece di quella prevista dall'art. 18, commi 1 e 4.

Con il terzo motivo, deducendo violazione dell'art. 112 c.p.c. ex art. 360 c.p.c., n. 4 e omessa pronuncia su di un fatto decisivo per il giudizio oggetto di discussione fra le parti ex art. 360 c.p.c., n. 5, il ricorrente censura la sentenza impugnata per avere la Corte ritenuto che il reclamante non avesse impugnato la sentenza di primo grado nella parte in cui aveva accertato la sussistenza dei fatti disciplinari posti a giustificazione del licenziamento, con conseguente formazione del giudicato sul punto.

Il primo motivo è inammissibile.

Con tale motivo, infatti, viene dedotto un cumulo di censure, sia per violazione di norme di legge (L. n. 300 del 1970, artt. 7 e 18) e di contratto collettivo (art. 66 CCNL applicabile nella fattispecie), sia per violazione di norme processuali (art. 112 c.p.c.), sia infine per omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio e oggetto di discussione fra le parti, senza peraltro che - al di là della compresenza nella rubrica di plurimi riferimenti a vizi diversi, che di per sè non costituirebbe ragione di inammissibilità dell'impugnazione sia dato comunque cogliere con chiarezza le doglianze prospettate onde consentirne, se necessario, l'esame separato esattamente negli stessi termini in cui lo si sarebbe potuto fare se esse fossero state articolate in motivi diversi, singolarmente numerati (cfr. Sezioni Unite, 6 maggio 2015 n. 9100).

Il motivo risulta, in ogni caso, inconferente rispetto alla decisione impugnata, la quale ha statuito l'inefficacia del licenziamento, sull'accertato presupposto della violazione della L. n. 300 del 1970, art. 7, comma 2, nella parte in cui è stabilito che il datore di lavoro non possa adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza averlo sentito a sua difesa, non rilevando altre considerazioni, pur svolte in motivazione, in quanto non attinenti al percorso logico-giuridico che ha portato il giudice di merito alla statuizione adottata.

Il secondo motivo è infondato.

La L. 28 giugno 2012, n. 92, di cui non è contestata l'applicabilità al caso di specie, ha disposto,

nel modificare il regime delle tutele di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 18 che la violazione "della procedura di cui alla cit. L. n. 300, art. 7 dia luogo alla dichiarazione di inefficacia del licenziamento e all'applicazione di un'indennità risarcitoria "attenuata", di importo compreso tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Non può, d'altra parte, dubitarsi della natura "procedurale" della norma che fa carico al datore di lavoro di sentire preventivamente il lavoratore a discolpa, rappresentando tale obbligo, quale presupposto necessario per l'eventuale adozione del provvedimento, uno snodo essenziale della sequenza procedimentale delineata dall'art. 7 citato.

Una diversa conclusione avrebbe l'effetto, contrario alla chiara opzione prescelta dal legislatore entro il disegno complessivo di una ricomposizione e diversificazione delle tutele, di amputare la disciplina di cui all'art. 18, comma 6 di larga parte dell'area di applicabilità cui la stessa si riferisce, posto che le ragioni a sostegno di essa potrebbero convalidarne l'estensione ad ogni altra disposizione compresa nell'art. 7; nè la qualità di norma imperativa, che può riconoscersi alla norma violata nella presente fattispecie, come ad altre rientranti nella regolamentazione procedurale del sistema delle sanzioni disciplinari, siccome poste a presidio di rilevanti interessi del lavoratore e della stessa funzionalità dell'impresa, potrebbe determinarne l'automatico trasferimento nell'ambito di tutela delineato nell'art. 18, comma 6 il quale riguarda specifiche e ben individuate ipotesi di nullità operanti sul piano della protezione di valori sostanziali ovvero altre ipotesi purchè espressamente dichiarate tali nel particolare contesto normativo e in ragione degli speciali interessi in ciascuna coinvolti.

Non può trovare accoglimento neppure il terzo motivo di ricorso.

Si deve invero osservare, in primo luogo, come nè l'una nè l'altra delle questioni, che il ricorrente lamenta essere state disattese dal giudice di primo grado e di cui ha rinnovato la proposizione in sede di reclamo, varrebbe a contrastare l'accertamento, compiuto dal giudice del gravame, circa la formazione del giudicato interno sul punto della sussistenza dei fatti posti a fondamento del licenziamento disciplinare, denunciandosi con le stesse la valutazione di gravità delle condotte ed il nesso di proporzionalità rispetto alla misura espulsiva applicata e la decisione del primo giudice di fondare il proprio convincimento sul materiale probatorio acquisito nella fase sommaria, decisione tuttavia legittima alla stregua del principio di unicità del grado di giudizio.

Quanto, poi, alla censura ex art. 360 c.p.c., n. 5, ne è palese l'inammissibilità, posto che il motivo, per la parte in esame, non si conforma, pur in presenza di una pronuncia di secondo grado depositata in epoca successiva all'11 settembre 2012, al nuovo assetto del vizio "motivazionale", quale configurato dalla novella del 2012 e dalle sentenze di questa Corte a Sezioni Unite n. 8053 e n. 8054 del 2014.

Il ricorso deve conseguentemente essere respinto.

Peraltro il ricorrente, ammesso al patrocinio a spese dello Stato, non è tenuto, nonostante il rigetto dell'impugnazione, al versamento dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato previsto dal D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1 quater (cfr., fra le altre, Cass. 2 settembre 2014 n. 18523).

PQM
P.Q.M.

la Corte rigetta il ricorso; nulla per le spese.

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio, il 4 ottobre 2016.

Depositato in Cancelleria il 7 dicembre 2016

Note

Legislazione Correlata (3)

L 28 giugno 2012 n. 92, Art. 1, comma 42

L 20 maggio 1970 n. 300, Art. 7, comma 2

L 20 maggio 1970 n. 300, Art. 18, comma 6

Portali (2)

Giustizia Civile.Com NOTA - Tutela applicabile in caso di licenziamento disciplinare viziato per la tardiva contestazione dell'addebito disciplinare (Sordi Paolo)

Ilgiuslavorista GIURISPRUDENZA COMMENTATA - L'omessa audizione dell'incolpato configura un vizio procedurale sanzionato dall'art. 18, comma 6, Legge n. 300/1970 (Bracci Daniela)

Utente: Universit? Milano

www.iusexplorer.it - 05.05.2017

© Copyright Giuffrè 2017. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

LAVORO (RAPPORTO DI)
Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., 26-08-2016, n. 17371

LAVORO (RAPPORTO DI)

Fatto	Diritto	P.Q.M.
--------------	----------------	---------------

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. DI CERBO Vincenzo - Presidente -

Dott. BALESTRIERI Federico - Consigliere -

Dott. PATTI Adriano Piergiovanni - Consigliere -

Dott. ESPOSITO Lucia - Consigliere -

Dott. DE MARINIS Nicola - rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 14770/2015 proposto da:

S.A., C.F. (OMISSIS), elettivamente domiciliato in ROMA, VIA ANTONIO CANTORE, 5, presso lo studio dell'avvocato FRANCESCO MARIA GAZZONI, rappresentato e difeso dagli avvocati MAURIZIO MARANO, PAOLO MOLINARA, giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.;

- intimata -

Nonchè da:

MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A. C.F. (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, CORSO VITTORIO EMANUELE II 326, presso lo studio dell'avvocato RENATO

SCOGNAMIGLIO, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato CLAUDIO SCOGNAMIGLIO, giusta delega in atti;

- controricorrente e ricorrente incidentale -

contro

S.A.;

- intimato -

avverso la sentenza n. 260/2015 della CORTE D'APPELLO di SALERNO, depositata il 25/02/2015 R.G.N. 1496/2014;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 25/05/2016 dal Consigliere Dott. NICOLA DE MARINIS;

udito l'Avvocato PORCELLI VINCENZO per delega Avvocato SCOGNAMIGLIO RENATO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. SANLORENZO Rita, che ha concluso per l'accoglimento del ricorso principale, rigetto ricorso incidentale.

Svolgimento del processo

Con sentenza del 9 marzo 2015, la Corte d'Appello di Salerno, pronunciando in sede di reclamo *L. n. 92 del 2012*, ex art. 1, comma 58, in riforma della decisione resa dal Tribunale di Salerno accoglieva la domanda proposta da S.A. nei confronti del Monte dei Paschi di Siena S.p.A., avente ad oggetto la declaratoria di illegittimità del licenziamento disciplinare intimatogli a motivo dell'astensione del medesimo dalle attività lavorative presso la postazione informatica assegnatagli nel periodo 29.10.2012/3.1.2013 e condannava la Banca al pagamento in suo favore di una indennità risarcitoria pari a 8 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

La decisione della Corte territoriale discende dall'aver questa ritenuto fondata l'eccezione di tardività della contestazione, considerando ingiustificato, in relazione alla semplicità dell'indagine relativa, il rilevante lasso di tempo intercorso tra la segnalazione della condotta, da qualificarsi comunque tale da legittimare la ricorrenza in astratto di una causa giustificativa dell'intimato recesso e l'invio della contestazione.

Per la cassazione di tale decisione ricorre il S., affidando l'impugnazione ad un unico motivo, cui resiste, con controricorso, la Banca, la quale, a sua volta, propone ricorso incidentale articolato su tre motivi, in relazione al quale il S. non svolge alcuna attività difensiva.

La Banca ha altresì presentato memoria.

Motivi della decisione

Con l'unico motivo, inteso a denunciare la violazione e falsa applicazione della [L. n. 300 del 1970, art. 7](#), il ricorrente principale lamenta a carico della Corte territoriale la mancata considerazione del lungo tempo decorso tra la contestazione disciplinare e l'irrogazione della sanzione, non solo e non tanto come irregolarità formale del procedimento disciplinare a carico del ricorrente, ma come indicativo della rinuncia da parte del datore all'esercizio del relativo potere e dunque del difetto di un elemento costitutivo dell'adottato provvedimento di licenziamento, tanto più che, trattandosi di recesso per giusta causa, questo postulava la ricorrenza di una condotta che non ammetteva la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto, idoneo a travolgere la configurabilità stessa di un fatto disciplinarmente rilevante e fondare così l'applicabilità della tutela reintegratoria [L. n. 300 del 1970](#), ex art. 18, comma 4, come novellato dalla L. n. 192 del 2012.

Dal canto suo la Banca, ricorrente incidentale, con il primo motivo deduce, alla stregua [dell'art. 112 c.p.c.](#), la nullità dell'impugnata sentenza per violazione del principio di cui [all'art. 434 c.p.c.](#), per il quale il giudice del gravame si pronuncia nei limiti del quantum devolutum, avendo esteso la propria decisione al profilo della tardività della contestazione quando questo, secondo quanto già rilevato dalla Banca nel corso del giudizio, non risultava riproposto in sede di appello.

Il secondo motivo, intitolato alla violazione e falsa applicazione della [L. n. 300 del 1970, art. 7](#), è volto a censurare il giudizio espresso dalla Corte territoriale in punto tempestività della contestazione ritenendo che la stessa abbia, a questi fini attribuito rilievo non, secondo l'orientamento pacifico di questa Corte, al criterio della piena conoscenza della condotta addebitata, quale può derivare solo dalla conclusione del procedimento ispettivo, ma dalla mera conoscibilità.

Il terzo motivo, parimenti rubricato con riguardo alla violazione e falsa applicazione della [L. n. 300 del 1970, art. 7](#), anche alla luce [dell'art. 41 Cost.](#), e della [L. n. 183 del 2010, art. 30, comma 1](#), è teso a censurare gli argomenti addotti dalla Corte territoriale a sostegno della ritenuta tardività della contestazione che, a detta del ricorrente, trasmodano nel sindacato di merito delle prassi organizzative interne alla Banca.

Prendendo le mosse dalle censure sollevate con il ricorso incidentale a motivo della sua priorità logica, essendo questo rivolto a contestare ab imis la pronunzia della Corte territoriale dichiarativa dell'illegittimità del licenziamento intimato al S. per tardività della contestazione disciplinare elevata a suo carico, negando che la stessa così possa qualificarsi, deve rilevarsi l'infondatezza delle stesse sotto i vari profili espressi nei tre motivi su cui si articola l'impugnazione, che, in quanto strettamente connessi, possono essere qui trattati congiuntamente.

Va premesso che, secondo l'orientamento espresso da questa Corte (cfr. Cass. 28.11.2013, n. 26655), l'immediatezza della reazione datoriale, in quanto elemento costitutivo del diritto di recesso, deve essere verificata d'ufficio dal Giudice, non potendosi pertanto accogliere il rilievo svolto dal ricorrente incidentale con il primo motivo, concernente la violazione del principio di corrispondenza tra il chiesto ed il pronunciato sollevata a motivo dell'impugnazione che in punto tempestività della contestazione il S. avrebbe omesso o irregolarmente proposto in sede di gravame, restandone così precluso l'esame alla Corte territoriale, circostanza del resto non rispondente al vero se si ha riguardo proprio al passo dell'atto d'appello proposto dal S. e citato negli atti della Banca ricorrente incidentale ove, come del resto è a dirsi per il ricorso qui proposto dal medesimo in via principale, il grave ritardo della reazione disciplinare

imputato alla Banca è considerato nella più ampia prospettiva della dismissione del potere stesso.

Neppure sussiste, come viceversa denunciato con il secondo motivo, lo scostamento dall'insegnamento di questa Corte in ordine al rilievo da attribuirsi ai fini del giudizio in ordine alla tempestività della contestazione alla piena conoscenza da parte del datore della condotta inadempiente piuttosto che alla mera conoscibilità. La Corte territoriale, infatti, non nega l'ammissibilità di un preventivo accertamento che corrobori l'ipotesi accusatoria e la correlata necessità in tal caso di una valutazione in termini relativi della ricorrenza del requisito in questione, ma si limita, sulla base di un giudizio di fatto, insindacabile in questa sede, a ritenere, tra l'altro con puntuale riferimento all'oggetto dell'indagine, la durata di un simile accertamento eccedente i limiti della ragionevolezza, il che certo non si traduce, come deduce la Banca ricorrente incidentale nel terzo motivo, in un sindacato di merito sulle scelte organizzative del titolare dell'impresa, precluso al giudice ex *art. 41 Cost.*, tanto più che difetta da parte della Banca, del che si duole più volte la stessa Corte territoriale, la prova dell'imprescindibilità del decorso di quel tempo ai fini dell'esaurimento delle procedure per l'adozione del provvedimento in essere presso la Banca.

Ciò posto, con conseguente rigetto del ricorso incidentale, è a dirsi come parimenti non possa trovare accoglimento l'unico motivo del ricorso principale, non potendo ritenersi erronea, come viceversa pretende il ricorrente, l'opzione valutativa della Corte territoriale, tesa a circoscrivere il rilevato difetto di tempestività, tanto della contestazione quanto, rispetto a questa, del provvedimento espulsivo, nell'ambito del vizio procedurale escludendone la rilevanza quale elemento sintomatico di una volontà del soggetto datore abdicativa della reazione disciplinare e, in ultima analisi dello stesso potere di recesso, cui sarebbe conseguita l'applicazione del diverso regime sanzionatorio della tutela reintegratoria attenuata di cui al comma 4 del nuovo testo dell'art. 18 Stat. lav..

A sorreggere il convincimento della Corte territoriale vale il solo riferimento alla ricostruzione della vicenda con le sue cadenze cronologiche, ricostruzione, qui non contestata, secondo la quale al dilatarsi dei tempi di formalizzazione della contestazione e di adozione del provvedimento espulsivo fa riscontro, viceversa, il tempestivo avvio del procedimento disciplinare nella sua fase prodromica di accertamento della condotta, cui la Banca datrice ha dato corso in serrata successione temporale rispetto al ricevimento della segnalazione anonima. Il che risulta espressivo di una effettiva volontà della Banca datrice di reazione alla condotta inadempiente del lavoratore che poi accompagna l'intero, per quanto rallentato, svolgersi del procedimento disciplinare fino all'adozione del provvedimento espulsivo, escludendone l'insorgere nel frattempo di un proposito dismissivo e, ciò che più conta, un uso strumentale del potere, tant' che la Corte territoriale pur ravvisando nel protrarsi dei tempi, in particolare, di adozione del provvedimento un contegno del datore non del tutto conforme agli obblighi di correttezza e buona fede, nel sondare gli obiettivi sottaciuti cui avrebbe potuto essere funzionale quel ritardo, non può andare oltre l'indicazione di intenti tutti interni alla logica punitiva quali quelli di "attendere ulteriori passi falsi del dipendente" e "corroborare l'impianto accusatorio". Anche il ricorso principale va dunque rigettato rimanendo, pertanto ferma la pronuncia della Corte territoriale, anche con riguardo alle conseguenze sanzionatorie della dichiarata illegittimità del licenziamento, correttamente desunte, in relazione alla natura formale del vizio che ne inficia la validità, dal comma 6 del nuovo testo dell'art. 18 Stat. lav..

Si dispone la compensazione delle spese di lite in ragione della reciproca soccombenza.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso principale ed il ricorso incidentale e compensa tra le parti le spese di lite.

Ai sensi del *D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1* quater, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento da parte dei ricorrenti principale e incidentale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per i ricorsi principale e incidentale, a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis.

Così deciso in Roma, nella Camera di Consiglio, il 25 maggio 2016.

Depositato in Cancelleria il 26 agosto 2016

LAVORO (RAPPORTO DI) - PROCEDIMENTO CIVILE
Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., 13-02-2015, n. 2902

LAVORO (RAPPORTO DI)

PROCEDIMENTO CIVILE

Fatto **Diritto** **P.Q.M.**

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. STILE Paolo - Presidente -

Dott. NOBILE Vittorio - Consigliere -

Dott. BALESTRIERI Federico - rel. Consigliere -

Dott. BERRINO Umberto - Consigliere -

Dott. TRICOMI Irene - Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

sentenza

sul ricorso 7815-2012 proposto da:

BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A. c.f. (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, CORSO VITTORIO EMANUELE II 326, presso lo studio degli avvocati SCOGNAMIGLIO RENATO, SCOGNAMIGLIO CLAUDIO che la rappresentano e difendono, giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

B.G. c.f. (OMISSIS), elettivamente domiciliato in ROMA, VIA MARCELLO PRESTINARI, 13, presso lo studio dell'avvocato PALLINI MASSIMO, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato FRANCIOSO COSIMO, giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 850/2011 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 21/09/2011 R.G.N. 2732/2010;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 10/12/2014 dal Consigliere Dott. FEDERICO BALESTRIERI;

udito l'Avvocato PORCELLI VINCENZO per delega SCOGNAMIGLIO RENATO;

udito l'Avvocato PARGLIONI MARA per delega verbale PALLINI MASSIMO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. SERVELLO Gianfranco che ha concluso per inammissibilità in subordine rigetto.

Svolgimento del processo

Con ricorso notificato il 16.2.2010 B.G., quadro direttivo di 3 livello, impugnava innanzi al Tribunale di Milano il licenziamento per giusta causa disposto dalla Banca Monte dei Paschi di Siena in data 21.10.09, eccependo la violazione del principio di immediatezza e la carenza di proporzionalità tra le inadempienze contestategli ed il provvedimento del licenziamento in tronco.

Costituendosi in giudizio la Banca eccepeva che il B., operando all'interno dell'Area Territoriale Nord ovest dove era titolare dell'agenzia n. 25 di Milano, aveva perpetrato nella gestione di numerosi mutui nel periodo luglio 2005-settembre 2007, gravi irregolarità e violazioni della normativa interna sicchè la Banca aveva disposto accertamenti ispettivi volti ad individuare comportamenti anomali tenuti dal B. nella concessione dei finanziamenti, con particolare riguardo ai mutui che presentavano un arretrato nell'ammortamento superiore alle cinque rate; che erano stati individuati 37 finanziamenti che presentavano più di una anomalia; l'accertamento ispettivo veniva quindi esteso anche al periodo settembre 2007-novembre 2008, in cui il ricorrente era stato responsabile dell'agenzia n. 22 di Milano, individuandosi almeno due finanziamenti che presentavano irregolarità; che era stato possibile accertare un gran numero di violazioni per un lungo periodo, solo in seguito ad una estesa e approfondita indagine conoscitiva a cura del competente Ispettorato; affermava che tali comportamenti avevano inficiato con "palmare evidenza... il vincolo fiduciario tra datore di lavoro e il proprio dipendente".

Il Tribunale, ritenuta matura la causa per la decisione senza necessità di istruzione probatoria, con sentenza n. 3493/2010, dichiarava l'illegittimità del licenziamento, ordinava alla Banca l'immediata reintegra del ricorrente nel posto di lavoro, condannandola a risarcire il lavoratore per il danno nell'ammontare della indennità mensile di Euro 6.900 lorde da corrispondere dalla data del licenziamento a quella di effettiva reintegra e comunque in misura non inferiore a 5 mensilità, oltre interessi e rivalutazione.

Avverso tale sentenza proponeva appello la Banca, rilevando in primo luogo la gravità delle violazioni poste in essere dal B., comportanti la lesione del vincolo fiduciario e la conseguente fondatezza del licenziamento per giusta causa, mentre, sotto il profilo dell'immediatezza, deduceva che la conoscenza degli illeciti comportamenti del B. si era verificata all'esito dell'ispezione disposta quando l'indice di morosità dei mutui si era allontanato dalla media e l'accertamento si era concluso nel mese di giugno 2009, per cui la contestazione del 17 luglio 2009 era da ritenersi assolutamente tempestiva.

Resisteva il lavoratore chiedendo la conferma della sentenza impugnata.

La Corte d'appello di Milano, con sentenza depositata il 21 settembre 2011, rigettava il gravame condannando l'appellante al rimborso delle spese liquidate in complessive Euro 6.000,00.

Per la cassazione propone ricorso la Banca, affidato ad unico articolato motivo.

Resiste il B. con controricorso.

Motivi della decisione

1.-Con il primo motivo la ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione del principio di immediatezza nello svolgimento della procedura disciplinare e nella comminatoria della conseguente sanzione; *dell'art. 2119 cod. civ.*; della L. n. 300 del 1970, art. 7 e degli *artt. 2727 e 2729 c.c.*; carenza e contraddittorietà della motivazione su un punto decisivo della controversia (*art. 360 c.p.c.*, comma 1, nn. 3 e 5).

Lamenta che la Corte di merito rigettò l'appello per la carenza di immediatezza della procedura disciplinare, adducendo argomentazioni che contraddicono la corretta applicazione di tale principio e non sorrette da una esauriente e fondata motivazione.

Evidenzia la gravità dei fatti contestati e sostanzialmente ammessi dal dipendente, imputandoli tuttavia a mera leggerezza ed alla pesantezza dell'impegno di lavoro, evidenziando la sproporzione tra i fatti contestati e la sanzione del licenziamento, oltre alla tardività della contestazione.

Lamenta che la sentenza impugnata valutò erroneamente le risultanze di causa, in particolare ritenendo che la Banca fosse già, in modo sufficiente ed adeguato, a conoscenza delle irregolarità commesse dal B. quanto meno dal febbraio 2008, allorquando era stata revocata la convenzione col broker P., intermediario di gran parte dei mutui in contestazione, senza considerare che, oltre a riguardare i complessi accertamenti ispettivi un lungo lasso di tempo (2003-2009), la contestazione del 17.7.09 doveva, anche per presunzioni, considerarsi tempestiva.

La Banca, inoltre aveva chiesto di provare la complessità delle indagini ispettive e dell'organizzazione interna, prevedente per i provvedimenti disciplinari, la pronuncia di due diverse Commissioni e la conferma da parte del Consiglio di amministrazione.

Si duole ancora che lo stesso B. non aveva lamentato in sede disciplinare la tardività della contestazione, adducendo giustificazioni inerenti l'elemento soggettivo o intenzionale relativo ai fatti contestati. Elenca poi la Banca in sintesi i fatti contestati, evidenziandone la gravità e le modalità di attuazione.

Rammenta che il principio di immediatezza deve essere valutato in senso relativo, a partire dal momento in cui il datore di lavoro sia pienamente a conoscenza delle irregolarità commesse o quanto meno ne abbia sufficiente contezza.

2.- Il ricorso è infondato.

2.1-Deve premettersi che secondo i più recenti arresti di questa Corte (cfr. Cass. n. 19115/13) in materia di licenziamento disciplinare l'immediatezza della

contestazione è da ritenersi elemento costitutivo del diritto di recesso del datore di lavoro e quindi non è necessario, ai fini della valutazione della legittimità del licenziamento stesso, che la violazione del detto principio, costituita dal ritardo nell'elevazione della incolpazione rispetto al verificarsi dei fatti addebitati al dipendente, dia luogo ad un pregiudizio concreto nei confronti del lavoratore incolpato, in particolare con riferimento al diritto di difesa invocato dalla Banca.

Nella specie, oltre al diritto del lavoratore ad un pieno esercizio della sua difesa, comunque in via generale compromesso dal lungo lasso di tempo trascorso tra la commissione dei fatti e la loro contestazione da parte dell'azienda, rileva il principio, pure evidenziato dalla sentenza impugnata, della buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto (Cass. n. 27842/09), in base al quale il diritto del datore di lavoro a conoscere compiutamente le irregolarità commesse dal suo dipendente non può spingersi sino a consentirgli di svolgere complesse ed oltre modo lunghe indagini a tale scopo, dovendosi invece ritenere che egli abbia l'obbligo di contestare i fatti appena abbia avuto sufficiente contezza degli stessi e della loro gravità, ancorchè non reperi ancora sufficientemente accertati a supporto altri ed ulteriori fatti disciplinarmente rilevanti.

2.2-Deve infatti rimarcarsi che in materia di licenziamento disciplinare, il principio dell'immediatezza della contestazione mira, da un lato, ad assicurare al lavoratore incolpato il diritto di difesa nella sua effettività, così da consentirgli il pronto allestimento del materiale difensivo per poter contrastare più efficacemente il contenuto degli addebiti, e, dall'altro, nel caso di ritardo della contestazione, a tutelare il legittimo affidamento del prestatore - in relazione al carattere facoltativo dell'esercizio del potere disciplinare, nella cui esplicazione il datore di lavoro deve comportarsi in conformità ai canoni della buona fede - sulla mancanza di connotazioni disciplinari del fatto incriminabile. Nè può ritenersi che l'applicazione in senso relativo del principio di immediatezza possa svuotare di efficacia il principio medesimo, dovendosi reputare che, tra l'interesse del datore di lavoro a prolungare le indagini per acquisire ulteriori elementi a conforto della colpevolezza e il diritto del lavoratore ad una pronta ed effettiva difesa, prevalga la posizione di quest'ultimo, tutelata "ex lege", senza che abbia valore giustificativo, a tale fine, la complessità dell'organizzazione aziendale (Cass. 8.6.09 n. 13167).

2.3- Nella specie la stessa Banca ricorrente ha dedotto che dopo le numerose irregolarità nell'erogazione dei mutui commesse dal B. tra il 2005 ed il 2007, decise di estendere l'accertamento ispettivo anche al periodo settembre 2007-novembre 2008 e presso tre diverse filiali; che l'accertamento si era concluso nel mese di giugno 2009, per cui la contestazione del 17 luglio 2009 era da ritenersi assolutamente tempestiva. Occorre di contro osservare che la Corte di merito ha correttamente evidenziato che nella contestazione del 17.7.09 la Banca si riferì, tra l'altro, a numerose irregolarità commesse tra il 2005 ed il 2007, ed in particolare a "numerose anomalie nelle pratiche di mutuo intermedie dal broker P., la cui convenzione è stata peraltro revocata nel febbraio 2008". Ha evidenziato che, non essendo stato prodotto il verbale ispettivo, non vi era alcuna certezza circa l'epoca della sua conclusione, essendo peraltro stata solo indicata, e solo in appello, la suddetta data del giugno 2009. Ha comunque correttamente evidenziato che quanto meno dal febbraio 2008, epoca della revoca della convenzione al broker, la Banca era sufficientemente a conoscenza dei fatti, riferiti al triennio precedente, concludendo pertanto esattamente per la tardività della contestazione.

3.- Il ricorso deve pertanto rigettarsi.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità, che liquida in Euro 100,00 per esborsi, Euro 3.500,00 per compensi, oltre spese generali nella misura del 15% ed accessori di legge.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio, il 10 dicembre 2014.

Depositato in Cancelleria il 13 febbraio 2015

LAVORO (RAPPORTO DI)
Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., 11-05-2016, n. 9680

LAVORO (RAPPORTO DI)

Fatto	Diritto	P.Q.M.
--------------	----------------	---------------

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. NAPOLETANO Giuseppe - Presidente -

Dott. TRIA Lucia - rel. Consigliere -

Dott. BLASUTTO Daniela - Consigliere -

Dott. RIVERSO Roberto - Consigliere -

Dott. BOGHETICH Elena - Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 18143-2013 proposto da:

DIPERDI' S.R.L., C.F. (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA PO 25/B, presso lo studio dell'avvocato GIOVANNI G. GENTILE, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato GIUSEPPE MANCA, giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

C.T., C.F. (OMISSIS), elettivamente domiciliato in ROMA, VIA CAIO MARIO 27, presso lo studio dell'avvocato CARLO SRUBEK TOMASSY, che lo presenta e difende unitamente all'avvocato ALVATORE NASO, giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 1978/2013 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 18/01/2013 R.G.N. 292/2012;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 23/02/2016 dal Consigliere Dott. LUCIA TRIA;

udito l'Avvocato GENTILE GIOVANNI;

udito l'Avvocato SRUBEK TOMASSY CARLO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CELESTE Alberto, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

Svolgimento del processo

1.- La sentenza attualmente impugnata (depositata il 18 gennaio 2013), in parziale riforma della impugnata sentenza del Tribunale di Milano n. 3675/2011, dichiara l'illegittimità del licenziamento per giusta causa intimato il 30 aprile 2010 dalla DiPERDi s.r.l. a C.T. e, per l'effetto, condanna la suddetta società a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro e a corrispondergli l'importo delle retribuzioni globali di fatto dalla data del licenziamento fino all'effettiva reintegra, oltre agli accessori di legge e alla regolarizzazione contributiva. Respinge ogni altra domanda.

La Corte d'appello di Milano, per quel che qui interessa, precisa che:

a) i fatti contestati sono pacifici, in quanto il lavoratore non nega di aver utilizzato in modo improprio la tessera (OMISSIS), nelle circostanze di tempo e di luogo indicate dalla società;

b) peraltro, è senz'altro tardiva la contestazione effettuata nel mese di aprile e, quindi, a distanza di quasi quattro mesi dal primo utilizzo anomalo della suddetta tessera, comportamento di immediata conoscibilità per la società;

b) inoltre, il licenziamento appare sproporzionato rispetto alla condotta contestata con la quale il dipendente si è procurato un vantaggio economico di soli Euro 4,14 (questo essendo il valore dei 414 punti accreditati per mezzo dell'utilizzo anomalo della tessera fedeltà), mentre, la società non ha mai negato che il caricamento dei punti sulla tessera sia stato preceduto d acquisti di merci, con produzione di conseguenti vantaggi economici in capo alla società stessa;

c) è pertanto da escludere che il comportamento addebitato al dipendente sia stato tale da portare alla definitiva rottura del rapporto fiduciario che deve legare datore di lavoro e lavoratore e che sia da considerare meritevole della sanzione espulsiva;

d) del resto, anche dal regolamento aziendale sull'utilizzo della carta (OMISSIS), prodotto dall'azienda, risulta che la stessa società aveva previsto che l'utilizzo improprio della tessera potesse legittimare il licenziamento soltanto nei "casi più gravi" e tra questi casi certamente non può farsi rientrare la presente vicenda, per quel che si è detto;

e) il licenziamento è, quindi, illegittimo e va applicata la tutela reale, nei termini suindicati.

2.- Il ricorso della DiPERDi s.r.l., illustrato da memoria, domanda la cassazione della sentenza per tre motivi; resiste, con controricorso, C.T..

Motivi della decisione

1 - Sintesi dei motivi di ricorso.

1.- Il ricorso è articolato in tre motivi.

1.1.- Con il primo motivo - a proposito della tardività della contestazione affermata nella sentenza impugnata - si denunciano: a) in relazione [all'art. 360 c.p.c.](#), n. 3, violazione e falsa applicazione della [L. n. 300 del 1970](#), art. 7 e dell'art. 115 cod. proc. civ.; b) in relazione [all'art. 360 c.p.c.](#), n. 5, omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio.

Si sostiene l'erroneità della statuizione della Corte d'appello di tardività della contestazione degli addebiti effettuata nel mese di aprile 2010 e, quindi, a distanza di quasi quattro mesi dal primo utilizzo anomalo della suddetta tessera, fondata sull'assunto secondo cui tale utilizzo anomalo sarebbe da qualificare come comportamento di immediata conoscibilità da parte della datrice di lavoro.

Si sottolinea, in particolare, che tale affermazione si porrebbe in contrasto con il consolidato indirizzo della giurisprudenza di legittimità in base al quale l'immediatezza della contestazione va intesa in senso relativo in considerazione della natura del comportamento contestato e del tempo occorrente per l'espletamento delle indagini.

Si aggiunge che la Corte territoriale non avrebbe considerato che l'effettivo diritto di difesa del lavoratore non ha subito alcuna limitazione e che neppure avrebbe indicato le fonti del proprio convincimento sulla facilità di conoscenza dell'uso indebito della tessera da parte del dipendente, quando in concreto la società ha effettuato complesse verifiche.

1.2.- Con il secondo motivo - a proposito della sproporzione della sanzione espulsiva rispetto ai fatti contestati, affermata nella sentenza impugnata - si denunciano: a) in relazione [all'art. 360 c.p.c.](#), n. 3, violazione e falsa applicazione [dell'art. 2106 e 2119 cod. civ.](#); b) in relazione [all'art. 360 c.p.c.](#), n. 5, omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio.

Si sostiene la contraddittorietà tra la ritenuta non necessità della garanzia della preventiva affissione del codice disciplinare e l'affermata non proporzionalità del licenziamento rispetto ai fatti contestati.

Si assume che tale ultima statuizione sarebbe sostenuta da una motivazione inadeguata rispetto alla clausola generale della giusta causa, in quanto sarebbe fondata solo sulla particolare tenuità del vantaggio economico ottenuto dal dipendente e dall'assenza di danno in capo all'azienda.

Si contesta la mancata valutazione dei seguenti elementi: a) la posizione del lavoratore, addetto alle vendite adibito alle operazioni di incasso; b) le modalità della condotta (reiterata 19 volte, di cui 12 in un solo giorno); c) l'elemento soggettivo:

consapevolezza di porre in essere un comportamento vietato; d) la finalità del comportamento: procurarsi un vantaggio indebito; e) il danno all'immagine della società e, in particolare, all'interesse della stessa al corretto svolgimento della campagna promozionale legata alla tessera fedeltà; f) il danno alla società derivante dalla effettuata attribuzione, da parte del lavoratore, di sconti e promozioni ai clienti, loro non spettanti.

1.3.- Con il terzo motivo - a proposito della misura del risarcimento del danno liquidata nella sentenza impugnata - si denunciano: a) in relazione [all'art. 360 c.p.c.](#), n. 3, violazione e falsa applicazione della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 18, degli [artt. 1218 e 1227 cod. civ.](#); b) in relazione [all'art. 360 c.p.c.](#), n. 5, omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio.

In via subordinata rispetto ai precedenti motivi, si rileva che la Corte milanese ha anche atteso, senza alcuna motivazione, l'eccezione con la quale la società aveva sostenuto che eventuale risarcimento del danno non potesse essere superiore alla misura minima di cinque mensilità, in ragione dell'inerzia manifestata dal lavoratore (pari ad un anno) prima di instaurare il presente giudizio.

2 - Esame delle censure.

2.- L'esame congiunto di tutti i motivi di censura - reso opportuno dalla loro intima connessione - porta al rigetto del ricorso, per le ragioni di seguito esposte.

3.- Preliminarmente deve essere precisato che al presente ricorso si applica *ratione temporis* il nuovo testo [dell'art. 360 cod. proc. civ.](#), n. 5 di cui al [D.L. 22 giugno 2012, n. 83, art. 54](#) convertito dalla [L. 7 agosto 2012, n. 134](#) (visto che la sentenza impugnata è stata depositata il 18 gennaio 2013 e la novella si applica ai ricorsi avverso sentenze depositate dopo il giorno 11 settembre 2012).

Ebbene, nella formulazione dei profili di censura riferiti [all'art. 360 c.p.c.](#), n. 5 (presenti in tutti e tre i motivi) la società ricorrente non considera quanto espressamente affermato da questa Corte a proposito della suindicata novella, secondo cui:

a) la riformulazione [dell'art. 360 c.p.c.](#), comma 1, n. 5, disposta dal [D.L. 22 giugno 2012, n. 83, art. 54](#) conv. in [L. 7 agosto 2012, n. 134](#), deve essere interpretata, alla luce dei canoni ermeneutici dettati [dall'art. 12 preleggi](#), come riduzione al "minimo costituzionale" del sindacato di legittimità sulla motivazione.

Pertanto, è denunciabile in cassazione solo l'anomalia motivazionale che si tramuta in violazione di legge costituzionalmente rilevante, in quanto attinente all'esistenza della motivazione in sè, purchè il vizio risulti dal testo della sentenza impugnata, a prescindere dal confronto con le risultanze processuali. Tale anomalia si esaurisce nella "mancanza assoluta di motivi sotto l'aspetto materiale e grafico", nella "motivazione apparente", nel "contrasto irriducibile tra affermazioni inconciliabili" e nella "motivazione perplessa ed obiettivamente incomprensibile", esclusa qualunque rilevanza del semplice difetto di "sufficienza" della motivazione (Cass. SU 7 aprile 2014, n. 8053 e n. 8054);

b) in tema di ricorso per cassazione, dopo la modifica [dell'art. 360 c.p.c.](#), comma 1, n. 5, ad opera del [D.L. 22 giugno 2012, n. 83, art. 54](#) convertito in [L. 7 agosto 2012, n. 134](#), la ricostruzione del fatto operata dai giudici di merito è sindacabile in sede di legittimità soltanto quando la motivazione manchi del tutto, ovvero sia affetta da vizi giuridici consistenti nell'essere stata essa articolata su espressioni od argomenti tra loro manifestamente ed immediatamente inconciliabili, oppure perplessi od obiettivamente incomprensibili (Cass. 9 giugno 2014, n. 12928);

c) in tema di ricorso per cassazione, ai sensi [dell'art. 360 c.p.c.](#), comma 1, n. 5, come novellato dal [D.L. 22 giugno 2012, n. 83, art. 54](#) convertito in [L. 7 agosto 2012, n. 134](#), deve escludersi la sindacabilità in sede di legittimità della correttezza logica della motivazione di idoneità probatoria di una determinata

risultanza processuale, non avendo più autonoma rilevanza il vizio di contraddittorietà della motivazione (Cass. 16 luglio 2014, n. 16300).

In questo quadro è del tutto evidente che le censure formulate, in tutti e tre i motivi, con riguardo all'art. 360, n. 5, cit. sono inammissibili, in quanto sostanzialmente dirette a denunciare un vizio - l'insufficienza, la contraddittorietà e illogicità della motivazione - che non è più deducibile, in quanto tale, in base al nuovo testo [dell'art. 360 c.p.c.](#), n. 5.

4.- Quanto alle altre censure, va specificato, in primo luogo, che la statuizione di tardività la comunicazione del provvedimento espulsivo è logicamente e giuridicamente pregiudiziale di per sé sufficiente a giustificare la decisione in oggetto.

4.1.- Inoltre, va aggiunto che in base alla consolidata giurisprudenza di questa Corte l'immediatezza della comunicazione del licenziamento si configura quale elemento costitutivo del diritto al recesso del datore di lavoro, in quanto la non immediatezza della contestazione o del provvedimento espulsivo induce ragionevolmente a ritenere che il datore di lavoro abbia soprasseduto al licenziamento ritenendo non grave o comunque non meritevole della massima sanzione la condotta del lavoratore.

E, pur dovendosi intendere il requisito della immediatezza in senso relativo - potendo in concreto essere compatibile con un intervallo di tempo, più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore ovvero quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso - resta comunque riservata al giudice del merito la valutazione delle circostanze di fatto che in concreto giustificano o meno il ritardo (vedi, tra le tante: Cass. 1 luglio 2010, n. 15649; Cass. 10 settembre 2013, n. 20719; Cass. 19 giugno 2014, n. 13955).

4.2.- Nella specie la Corte d'appello, con motivazione esauriente e corretta, ha affermato che l'utilizzo anomalo della tessera (OMISSIS) contestato al lavoratore - preceduto da acquisti di merci, con produzione di conseguenti vantaggi economici in capo alla società DiPERDi - era da qualificare come comportamento di immediata conoscibilità da parte della società stessa.

Pertanto la Corte territoriale ha ritenuto non giustificato il ritardo di quattro mesi per la relativa contestazione disciplinare, il che è del tutto plausibile e conforme alla indicata giurisprudenza di questa Corte.

Infatti, a fronte dell'irrilevante vantaggio economico procuratosi da parte del lavoratore pari a soli Euro 4,14 (questo essendo il valore dei 414 punti accreditati per mezzo dell'utilizzo anomalo della tessera fedeltà) - e dei vantaggi invece derivati alla società dagli acquisti effettuati, la non immediatezza della intimazione del licenziamento poteva ragionevolmente indurre a ritenere che la datrice di lavoro avesse soprasseduto al licenziamento ritenendo non grave o comunque non meritevole della massima sanzione la condotta del lavoratore.

4.3.- Per tali ragioni non sono da accogliere le censure di violazione di legge proposte, sul punto, nel primo motivo, che peraltro, nella sostanza, risultano dirette ad esprimere un mero dissenso rispetto alle motivate valutazioni di merito delle risultanze probatorie di causa effettuate dal Giudice del merito con un tipo di argomentazione, quindi, inammissibile anche per il previgente testo [dell'art. 360 c.p.c.](#), n. 5.

5.- Lo stesso inconveniente si riscontra con riguardo alle censure proposte con il secondo motivo, sotto il profilo della violazione di legge, peraltro solo formalmente richiamato nell'intestazione del motivo, visto che tutte le censure sono inammissibilmente incentrate sulla prospettata mancanza di valutazione, da parte della Corte milanese, di una serie di elementi di fatto, da cui si evincerebbe l'inadeguatezza della motivazione rispetto alla clausola generale della giusta causa.

6.- Il terzo motivo - per la parte che residua rispetto alla suindicata dichiarazione di inammissibilità delle censure ex [art. 360 c.p.c.](#), n. 5, - non è fondato.

La censura, infatti, risulta formulata senza considerare che, per costante e condiviso orientamento di questa Corte, ai sensi della [L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 18](#), nel testo nella specie applicabile, la limitazione del risarcimento del danno al suo minimo a montare di cinque mensilità, costituisce una presunzione juris et de jure del danno causato dal recesso, assimilabile ad una sorta di penale connaturata al rischio di impresa, mentre la corresponsione di tutte le retribuzioni effettivamente non percepite costituisce una presunzione iuris tantum di lucro cessante e il datore di lavoro, per evitare, in tutto o in parte, tale ultima corresponsione, ha l'onere di provare che il danno ulteriore non sussiste per effetto di un aliunde perceptum o della sussistenza di un fatto colposo del lavoratore in relazione al danno che il medesimo avrebbe potuto evitare usando l'ordinaria diligenza (Cass. 11 novembre 2011, n. 23666; Cass. 28 agosto 2007, n. 18146; Cass. 2 settembre 2003, n. 12798).

Nella specie non venendo in considerazione l'aliunde perceptum, la società ricorrente sostiene che la Corte d'appello non avrebbe giustificato la scelta di non limitare il risarcimento del danno alla misura minima di cinque mensilità - come richiesto dalla ricorrente medesima in ragione dell'inerzia manifestata dal lavoratore (pari ad un anno) prima di instaurare il presente giudizio.

Orbene, è evidente che la suddetta istanza si deve considerare implicitamente respinta dalla Corte territoriale, non potendosi certamente configurare come fatto colposo del lavoratore quello di aver ritardato ad affrontare l'alea e i costi del giudizio di impugnazione del licenziamento nei confronti della datrice di lavoro.

3 - Conclusioni.

7.- In sintesi, il ricorso deve essere respinto. Le spese del presente giudizio di cassazione - liquidate nella misura indicata in dispositivo - seguono la soccombenza., dandosi atto della sussistenza dei presupposti di cui al [D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1](#) quater, introdotto dalla [L. 24 dicembre 2012, n. 228, art. 1, comma 17](#).

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la società ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di cassazione, liquidate in Euro 100,00 per esborsi ed Euro 3500,00 per compensi professionali, oltre spese generali al 15% ed accessori.

Ai sensi del [D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1](#) quater, introdotto dalla [L. 24 dicembre 2012, n. 228, art. 1, comma 17](#), si dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente principale, dell'ulteriore

importo a titolo di contributo unificato, pari a quello dovuto per il ricorso principale, a norma del cit. art. 13, comma 1-bis.

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio della sezione Lavoro, il 23 febbraio 2016.

Depositato in Cancelleria il 11 maggio 2016

Copyright 2015 Wolters Kluwer Italia Srl. All rights reserved.

LAVORO (RAPPORTO DI)
Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., 25-05-2016, n. 10839

LAVORO (RAPPORTO DI)

Fatto	Diritto	P.Q.M.
--------------	----------------	---------------

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. VENUTI Pietro - Presidente -

Dott. D'ANTONIO Enrica - Consigliere -

Dott. NEGRI DELLA TORRE Paolo - Consigliere -

Dott. BERRINO Umberto - Consigliere -

Dott. SPENA Francesca - rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 19415-2013 proposto da:

BANCO DI NAPOLI S.P.A. C.F. (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, CORSO VITTORIO EMANUELE II N. 326, presso lo studio degli avvocati RENATO SCOGNAMIGLIO, CLAUDIO SCOGNAMIGLIO, che la rappresentano e difendono unitamente agli avvocati LUCA CIRILLO, giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

S.F., elettivamente domiciliato in ROMA, VIA QUINTINO SELLA, 41, presso lo studio dell'avvocato MARGHERITA VALENTINI, rappresentato e difeso dall'avvocato MASSIMILIANO DEL VECCHIO, giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 18/2013 della CORTE D'APPELLO DI LECCE SEZ. DIST. DI TARANTO, depositata il 06/02/2013 R.G.N. 462/2012;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 03/03/2016 dal Consigliere Dott.ssa FRANCESCA SPENA;

udito l'Avvocato SCOGNAMIGLIO CLAUDIO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. MATERA MARCELLO che ha concluso per il rigetto del ricorso.

Svolgimento del processo

Con ricorso al Tribunale di Taranto del 7.1.2011 S. F. agiva nei confronti del Banco di Napoli impugnando il licenziamento intimatogli per ragioni disciplinari in data 11.10.2010, chiedendo accertarsene la nullità o illegittimità, con condanna di parte convenuta alla reintegra ed al risarcimento del danno.

Esponneva che gli addebiti si riferivano alla irregolarità di operazioni compiute.

Il Tribunale di Taranto rigettava la domanda.

La Corte di Appello di Lecce, in accoglimento dell'appello del lavoratore, con sentenza del 9.1/6.2.2013 (nr. 18/2013), dichiarava la nullità del licenziamento e condannava la società BANCO di Napoli spa alla reintegra del S. ed al pagamento delle mensilità maturate dal licenziamento alla reintegra.

La Corte territoriale riteneva fondata la censura di intempestività del licenziamento disciplinare, irrogato per fatti risalenti al 9.9.2008, contestati in data 16 giugno 2010 e sanzionati dopo tre mesi dalla audizione del dipendente (il 13 luglio 2010).

Rilevava che il ritardo della contestazione non poteva essere giustificato dalla complessità dell'accertamento, in quanto il meccanismo di controllo descritto dai testi prendeva avvio dal monitoraggio eseguito dal sistema centralizzato, che segnalava subito operazioni potenzialmente anomale. In ogni caso il Banco non aveva fornito la prova delle concrete scansioni temporali dell'accertamento, dalla prima segnalazione delle operazioni contestate, alla successiva attività di acquisizione ed esame della documentazione.

In ogni caso, nel merito, rilevava la insussistenza della gravità degli addebiti, che riguardavano tre operazioni di bonifico eseguite in data 9.9.2008- utilizzando modulistica non sottoscritta dai clienti ordinanti o recante causali non pertinenti- con le quali veniva costituita una provvista di Euro 421,73 in favore della cliente Shopping sport srl, in condizioni di credito problematico per avere sconfinato dal fido; la provvista veniva utilizzata dalla beneficiaria due giorni dopo per compiere un bonifico, a saldo di una fattura emessa dalla TL CONFEZIONI. Osservava che l'operazione di pagamento della fattura (bonifico in sconfinamento) era stata autorizzata dal direttore della filiale, che nessuno dei tre clienti ordinanti (le sorelle R.C. e R. A., la MD Gestioni snc, la autocarrozzeria Taras di B.c.) aveva avanzato reclami ed anzi il cliente B., sentito come teste, aveva confermato di avere autorizzato il prelievo per sponsorizzare una manifestazione sportiva, che la prassi consentiva ai clienti di impartire disposizioni telefoniche, che vi era un momento di confusione gestionale per il concomitante passaggio da Banca Intesa a Banco Napoli (tra il luglio ed il novembre 2008), che mancava la prova della finalità del dipendente di aggirare il divieto di pagamenti extrafido.

Per la Cassazione della sentenza ricorre la società Banco di Napoli spa, articolando quattro motivi.

Resiste con controricorso S.F..

Banco di Napoli spa ha depositato memoria.

Motivi della decisione

1. Con il primo motivo la società Banco di Napoli denuncia violazione e falsa applicazione degli [artt. 1175 e 1375 c.c.](#) anche in relazione alla [L. n. 300 del 1970, art. 7](#). Il motivo ha ad oggetto la statuizione di intempestività della sanzione disciplinare. La ricorrente rileva che per valutare la tempestività della contestazione occorre avere riguardo al momento in cui era stata completata la relazione ispettiva che aveva accertato i fatti addebitati; nella fattispecie di causa la relazione ispettiva era stata ultimata in data 7 maggio 2010 (doc. 4), come confermato anche dall'ispettore D.M. in sede di esame testimoniale.

Inoltre - sempre ai fini della valutazione della tempestività - occorre avere riguardo al momento della avvenuta conoscenza dei fatti da parte del datore di lavoro e non a quello, anteriore, della loro conoscibilità.

La segnalazione della operazione da parte di un sistema di monitoraggio centralizzato poteva comportare la conoscibilità ma non la conoscenza effettiva della inadempienza del dipendente, che avrebbe richiesto una successiva verifica.

Occorre poi tenere conto dei tempi occorrenti per ricostruire e valutare la condotta del lavoratore, della complessità della struttura aziendale, della posizione lavorativa del dipendente.

2. Con il secondo motivo di ricorso la società lamenta omesso esame circa un fatto decisivo del giudizio ed oggetto di discussione tra le parti, relativo al momento in cui erano stati ultimati gli accertamenti ispettivi.

Sul punto oltre alla mancata contestazione da parte del dipendente vi era prova documentale (relazione ispettiva, doc. 4) e prova testimoniale (verbale delle dichiarazioni di D.M.S.).

3. Con il terzo motivo la ricorrente denuncia omesso esame circa un fatto decisivo del giudizio ed oggetto di discussione tra le parti, relativo alla ampiezza ed articolazione della attività di monitoraggio e verifica.

Deduce la mancata considerazione del metodo con cui venivano recepite dal sistema centralizzato le segnalazioni di operazioni anomale di tutte le filiali in Italia, che venivano poi smistate agli uffici distaccati dell'Internai auditing e verificate singolarmente, come allegato in memoria difensiva - (e non contestato)- e confermato dai testi D.M. e P..

4. Con il quarto motivo la società ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione [dell'art. 2119 c.c.](#) anche in relazione agli [artt. 1175 e 1375 c.c.](#)

Assume che il fatto, anche come ricostruito dalla Corte di merito, integrava il concetto elastico di giusta causa di licenziamento dovendo essere considerata la natura altamente fiduciaria del rapporto di lavoro bancario, la gravità dei fatti commessi, che la stessa Corte di merito riteneva incontestati nonchè sotto il

profilo soggettivo, l'intenzionalità della condotta del dipendente di compiere la irregolarità ed il fine di agevolare il cliente Shopping Sport, quali risultavano da elementi di fatto trascurati dalla Corte di merito.

Il primo, il secondo ed il terzo motivo, che devono essere esaminati congiuntamente in quanto connessi, sono infondati.

Essi investono la statuizione di intempestività della contestazione disciplinare - elevata in data 16 giugno 2010 per fatti risalenti al 9 settembre 2008 - e della successiva irrogazione della sanzione disciplinare, in data 11.10.2010.

Come ripetutamente affermato da questa Corte - e qui condiviso - il principio della immediatezza della contestazione dell'addebito e quello della tempestività del recesso datoriale, la cui "ratio" riflette l'esigenza di osservanza della regola di buona fede e correttezza nell'attuazione del rapporto di lavoro, devono essere intesi in senso relativo, potendo essere compatibili, in relazione al caso concreto e alla complessità dell'organizzazione del datore di lavoro, con un intervallo di tempo necessario per l'accertamento e la valutazione dei fatti contestati, così come per la valutazione delle giustificazioni fornite dal dipendente (ex plurimis: Cass Sez. lav.

14.5.2015 nr. 9903; 4.2.2015 nr. 20121; 23.1.2015 nr. 1247; 11.9.2013 nr. 20823; 10.9.2013 nr. 20719). Rileva, inoltre, l'avvenuta conoscenza da parte del datore di lavoro della situazione contestata e non l'astratta percettibilità o conoscibilità dei fatti stessi (Cass sez lav n nr. 25070/2013; 20823/2013; n. 23739/2008, n. 21546/2007).

E' stato altresì precisato (Cass. sez. lav. n. 1247/2015; n. 25070/2013; n. 5308/2000) che il requisito dell'immediatezza della contestazione è posto a tutela del lavoratore ed è inteso a consentirgli un'adeguata difesa e che è onere del datore di lavoro fornire la prova del momento in cui ha avuto la piena conoscenza dei fatti da addebitare al lavoratore (Cass n 21546/2007).

La valutazione delle circostanze di fatto che giustificano o meno il ritardo è riservata al giudice del merito (Cass. nr. 25070/2013; nr.

16291/2004).

Nella fattispecie di causa la Corte di merito ha ritenuto la intempestività del licenziamento, da un lato sotto il profilo del pregiudizio del diritto di difesa del dipendente, dall'altro sotto il profilo della mancanza di prova del momento in cui le operazioni compiute dal S. erano state segnalate dal sistema centralizzato, del momento in cui gli uffici territoriali competenti avevano acquisito la documentazione, del momento in cui ne avevano concluso l'esame.

Aggiunge la Corte territoriale che solo ove le concrete ragioni del ritardo fossero state provate avrebbe dovuto soccorrere un criterio di ragionevolezza "attesa la necessità di contemperare le difficoltà dell'accertamento con quelle difensive del dipendente, chiamato a giustificare il proprio operato a due anni di distanza".

Il giudizio così espresso è immune dalle censure sollevate.

In punto di fatto la società ricorrente indica, ai sensi [dell'art. 360 c.p.c.](#), comma 1, n. 5, quali fatti decisivi oggetto di discussione tra le parti e non esaminati in sentenza:

- il momento di ultimazione degli accertamenti ispettivi, nel maggio 2010;
- la ampiezza ed articolazione della attività di monitoraggio e verifica eseguita dal Banco. Trattasi, tuttavia, di fatti esaminati nella sentenza impugnata e correttamente ritenuti non decisivi.

Il primo dato concerne solo il momento conclusivo dell'accertamento ispettivo e non anche la successione temporale: della segnalazione della operazione da parte del sistema centralizzato, della acquisizione della documentazione, del completamento del suo esame.

Il secondo dato è stato ritenuto generico e non attinente alle specifiche operazioni effettuate dal S..

Sulla base di tale accertamento in fatto la Corte di merito ha poi correttamente ritenuto la intempestività della contestazione, non avendo il datore di lavoro adempiuto al suo onere di fornire la prova del momento in cui aveva avuto la piena conoscenza dei fatti da addebitare al lavoratore sì da consentire, in un momento logicamente successivo, il necessario contemperamento tra le esigenze della impresa ed il diritto di difesa del dipendente.

Resta assorbito l'esame del quarto motivo di ricorso, essendo la statuizione di intempestività della contestazione disciplinare autonomamente decisiva della lite.

Le spese seguono la soccombenza.

Trattandosi di giudizio instaurato successivamente al 30 gennaio 2013 sussistono le condizioni per dare atto - ai sensi della [L. n. 228 del 2012, art. 1, comma 17](#) (che ha aggiunto al [D.P.R. n. 115 del 2002](#), il comma 1 quater all'art. 13) - 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. Condanna parte ricorrente al pagamento delle spese, che liquida in Euro 100,00 per esborsi ed Euro 3.500,00 per compensi professionali oltre spese generali nella misura del 15% ed accessori di legge, con attribuzione al difensore.

Ai sensi del [D.P.R. 115 del 2002](#), all'art. 13, comma 1 quater 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 dello stesso art. 13, del comma 1 bis.

Così deciso in Roma, il 3 marzo 2016.

Depositato in Cancelleria il 25 maggio 2016

LAVORO (RAPPORTO DI) - PROVA IN GENERE IN MATERIA CIVILE - SENTENZA CIVILE
Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., 04-02-2015, n. 2021

LAVORO (RAPPORTO DI)

PROVA IN GENERE IN MATERIA CIVILE

SENTENZA CIVILE

Fatto	Diritto	P.Q.M.
--------------	----------------	---------------

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MACIOCE Luigi - Presidente -

Dott. D'ANTONIO Enrica - Consigliere -

Dott. PATTI Adriano Piergiovanni - Consigliere -

Dott. GHINOY Paola - Consigliere -

Dott. AMENDOLA Fabrizio - rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

sentenza

sul ricorso 28637/2011 proposto da:

C.M. C.F. (OMISSIS), elettivamente domiciliato in ROMA, VIALE MAZZINI 73, scala B, presso lo studio degli avvocati GIOVANNI DI CAGNO e LUIGI MILANI che lo rappresentano e difendono giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

GENERALI BUSINESS SOLUTIONS - G.B.S. S.C.P.A. C.F. (OMISSIS),
ASSICURAZIONI GENERALI S.P.A.;

- intimati -

nonchè da:

GENERALI BUSINESS SOLUTIONS - G.B.S. S.C.P.A., già GRUPPO GENERALI LIQUIDAZIONE DANNI - G.G.L. - S.P.A. C.F. (OMISSIS), ASSICURAZIONI GENERALI S.P.A., in persona dei legali rappresentanti pro tempore, elettivamente domiciliati in ROMA, VIA ARCHIMEDE 112, presso lo studio dell'avvocato SERGIO MAGRINI, che li rappresenta e difende giusta delega in atti;

- controricorrenti e ricorrenti incidentali -

contro

C.M. C.F. (OMISSIS);

- intimato -

avverso la sentenza n. 309/2011 della CORTE D'APPELLO di POTENZA, depositata il 23/08/2011 r.g.n. 817/2010;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 18/11/2014 dal Consigliere Dott. FABRIZIO AMENDOLA;

udito l'Avvocato MILANI LUIGI per delega verbale DI CAGNO GIOVANNI;

udito l'Avvocato MAGRINI SERGIO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. FRESA Mario, che ha concluso per il rigetto del ricorso principale, assorbito l'incidentale.

Svolgimento del processo

1.- C.M., premesso di aver lavorato come funzionario addetto al centro liquidazione danni di Matera prima alle dipendenze della Assicurazioni Generali Spa e poi della G.G.L. Spa, conveniva entrambe le società innanzi al locale Tribunale impugnando il licenziamento disciplinare a lui intimato in data 13 gennaio 2005.

Esponneva che a fondamento di esso, con contestazione del 16 dicembre 2004, gli era stato addebitato di aver autorizzato pagamenti oltre il limite di competenza pari a 52.000,00 Euro nonchè di aver aggirato le formalità previste per i pagamenti superiori ad Euro 100.000,00, liquidando per lo stesso sinistro distinti importi, ciascuno inferiore a tale cifra; di avere autorizzato il pagamento di sinistri, in particolare quelli relativi ai danneggiati M. e V., che presentavano varie incongruenze, non curando, tra l'altro, di verificare l'interruzione di termini prescrizionali e senza richiedere una visita medica sui presunti danneggiati.

Il C. sosteneva la tardività degli addebiti contestati e la violazione del principio della immodificabilità della contestazione disciplinare; contestava l'esistenza e la conoscenza di un limite di competenza per i pagamenti superiori a 52.000,00 Euro;

riferiva di avere effettuato pagamenti frazionati nell'esclusivo interesse dell'azienda, al fine di scongiurare azioni giudiziarie da parte dei danneggiati e di incoraggiare intese transattive; precisava che era sua abitudine non richiedere visite mediche, accontentandosi del parere del medico reso sulla base della sola documentazione esibita dal danneggiato; negava qualsivoglia negligenza nella

gestione dei sinistri indicati nella lettera di contestazione, rilevando di aver liquidato somme di molto inferiori a quanto domandato dai danneggiati.

Concludeva per la declaratoria di illegittimità del licenziamento, con le pronunce reintegratorie e patrimoniali conseguenti, nonché per il riconoscimento della qualifica superiore di funzionario di terzo livello, avendo dal 1994 svolto attività di controllo e di supervisione su funzionari di 1, 2 e 3 grado, con condanna delle convenute al pagamento delle differenze retributive quantificate in ricorso.

Con sentenza del 23 agosto 2011 la Corte di Appello di Potenza ha confermato la pronuncia resa dal Tribunale di Matera che aveva respinto integralmente il ricorso del C..

2.- Per la cassazione di tale sentenza C.M., in data 22 novembre 2011, ha proposto ricorso con 10 motivi. Hanno resistito con unico atto di controricorso le intimato in epigrafe. La Generali Business Solutions - G.B.S. - S.c.p.a, già G.G.L. Spa, ha altresì proposto ricorso incidentale condizionato affidato ad un unico motivo.

Entrambe le parti hanno depositato memorie ex [art. 378 c.p.c.](#)

Motivi della decisione

3.- Il Collegio giudica il ricorso principale infondato.

4.- Con il primo mezzo di impugnazione C.M. denuncia violazione della [L. n. 300 del 1970, art. 7](#) nonché omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione della sentenza gravata nella parte in cui ha ritenuto che nella specie non fosse violato il principio della immodificabilità della contestazione disciplinare, quando sarebbe stato sufficiente "una semplice comparazione letterale tra il contenuto della nota di addebito del 16.12.2004 e le successive contestazioni a lui mosse in corso di causa dal datore" per "rilevare come le contestazioni de quibus, dapprima limitate a specifici, presunti errori tecnici e formali del dipendente (così gli sforamenti, i frazionamenti e gli omessi controllo) sono state successivamente enormemente ampliate (tanto da essere modificate) sino a giungere alla contestazione di avvenuta liquidazione di ingenti risarcimenti per sinistri palesemente falsi".

La censura non può essere condivisa.

4.1.- Come questa Corte ha più volte affermato, "il requisito della specificità della previa contestazione dell'addebito, necessaria in funzione dei licenziamenti qualificabili come disciplinari, non è integrato dalla certezza dei fatti addebitati ma dalla idoneità della contestazione a realizzare il risultato perseguito dalla legge ossia a consentire al lavoratore una puntuale difesa, ed a tal fine si richiede soltanto che la contestazione individui i fatti addebitati con sufficiente precisione, anche se sinteticamente, per modo che non risulti incertezza circa l'ambito delle questioni sulle quali il lavoratore è chiamato a difendersi" (v.; tra le tante, Cass. n. 624 del 1998, Cass. n. 5975 del 1999, Cass. n. 14619 del 1999, Cass. n. 17932 del 2002). In particolare, come pure è stato affermato, "il carattere della specificità è integrato quando sono fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli [artt. 2104 e 2105 c.c.](#)" e "l'accertamento relativo al requisito della specificità della contestazione costituisce oggetto di un'indagine di fatto,

incensurabile in sede di legittimità; salva la verifica di logicità e congruità delle ragioni esposte dal giudice di merito" (v. Cass. n. 7546 del 2006, Cass. n. 1562 del 2003).

Nello stesso quadro è stato poi chiarito che "in tema di licenziamento disciplinare, la violazione del principio di immutabilità della contestazione non può essere ravvisata in ogni ipotesi di divergenza tra i fatti posti a base della contestazione iniziale e quelli che sorreggono il provvedimento disciplinare, occorrendo verificare se tale divergenza comporti in concreto una violazione del diritto di difesa del lavoratore" (v. Cass. n. 25613 del 2013, che richiama Cass. n. 8956 del 1993) ed in particolare è stato anche precisato che all'uopo non assumono rilevanza circostanze confermate in relazione alle quali il lavoratore possa agevolmente controdedurre (v. Cass. n. 6091 del 2010) o modificazioni che non configurino elementi integrativi di una diversa fattispecie di illecito disciplinare (v. Cass. n. 12644 del 2005).

4.2.- Pienamente consapevole dei principi espressi dalla giurisprudenza di legittimità la Corte di Appello ha prima enucleato i fatti materiali contenuti nella lettera di contestazione disciplinare, dettagliandoli analiticamente, e poi ha argomentato convincentemente che, rispetto ad essi, "la posizione assunta dalle resistenti in sede di comparsa di costituzione nel giudizio di primo grado... lungi dall'integrare una indebita introduzione di fatti nuovi non previamente contestati ovvero dall'attribuire a questi una diversa e più grave valenza disciplinare rileva, nel presente giudizio civile, al fine di escludere che le mancanze, così come addebitate, fossero da attribuire, come pure il ricorrente aveva ipotizzato in sede delle giustificazioni di cui alla nota del 29.12.2004 nonché dell'atto introduttivo del giudizio di primo grado, ad un "disordine" ambientale del Centro Liquidazione Sinistri".

"In sostanza - continua la Corte potentina - contestato un preciso fatto oggettivo le ulteriori emergenze istruttorie sono utilizzabili, ai fini che qui interessano, non in chiave di una maggiore gravità del fatto addebitato ovvero di una più ampia incolpazione bensì per smontare, nel rispetto delle regole processuali del contraddittorio tra le parti, una tesi difensiva basata tutta sull'assenza di ogni negligenza e per corroborare l'assunto datoriale di un comportamento, già nella iniziale prospettazione, così fortemente negligente da ledere il rapporto fiduciario".

All'evidenza trattasi di motivazione congrua e coerente, che si sottrae ai rilievi prospettati da parte ricorrente che possano consentire in questa sede di legittimità la richiesta cassazione della sentenza impugnata.

5.- Con il secondo motivo si denuncia violazione della [L. n. 300 del 1970, art. 7, commi 3 e 4](#), nonché omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione avuto riguardo sia alla violazione del principio di immediata contestazione disciplinare sia alla violazione del principio del giusto affidamento.

Sotto il primo profilo il ricorrente deduce che risulta "abbondantemente provato e non contestato che gli addebiti fossero già conosciuti da GGL Spa da diversi mesi prima la contestazione di addebito e, in alcuni casi, anche da circa un anno prima"; per il secondo aspetto in ricorso si eccepisce che "il contegno tenuto, nel tempo, da GGL Spa quanto ai c.d. sforamenti, ai frazionamenti ed alla accettazione di documentazione medica in fotocopia, ed il conseguente ritardo nella contestazione al lavoratore dei comportamenti de quibus, ha ingenerato nel C., sulla base del principio dell'affidamento, la convinzione che il proprio operato fosse sempre stato legittimo".

Anche questa doglianza non merita di essere accolta.

5.1.- Pur in assenza di qualsiasi norma legislativa che, con riguardo al rapporto di lavoro privato, scolpisca termini perentori entro cui il datore di lavoro sia tenuto a reagire sul piano disciplinare nei confronti del dipendente che egli sappia colpevole di un'infrazione, la giurisprudenza di legittimità ha costantemente affermato l'applicabilità in questa materia della cosiddetta regola dell'immediatezza, in forza della [L. n. 300 del 1970, art. 7, commi 3 e 4](#), configurandolo, quale elemento costitutivo del diritto al recesso del datore di lavoro.

Del fondamento logico-giuridico di questo principio è dato rinvenire, in dottrina come nelle decisioni delle Corti, spiegazioni riconducibili di volta in volta alla necessità di soddisfare varie esigenze: quella di tutelare l'affidamento che il lavoratore deve poter riporre sulla rinuncia del datore di lavoro a punire una mancanza disciplinare, nel caso in cui questa rinuncia si manifesti nel comportamento concludente del datore stesso, il quale, pur essendo a conoscenza della mancanza, mostri inequivocabilmente con la propria inerzia la volontà di non sanzionarla (Cass. n. 13455 del 1991; Cass. n. 12617 del 1991; Cass. n. 2762 del 1995; Cass. n. 5947 del 2001; Cass. n. 19424 del 2005; Cass. n. 11100 del 2006); quella di impedire l'"indugio malizioso" da parte del datore di lavoro nell'esercizio del potere disciplinare, volto ad indurre il lavoratore a ripetere il comportamento scorretto, per aggravarne la posizione (Cass. n. 6691 del 1982; Cass. n. 5309 del 1987; Cass. n. 884 del 1996); quella di impedire l'attesa diretta, con finalità intimidatorie, a tenere il lavoratore, in stato di incertezza, "sotto tiro"(Cass. n. 5891 del 1999); quella, soprattutto, di assicurare al lavoratore l'agevole esercizio del diritto di difesa, che potrebbe essere compromesso dal trascorrere di un considerevole lasso di tempo tra l'adozione della condotta addebitata e l'inizio del procedimento disciplinare (Cass. n. 8956 del 1993; Cass. n. 5093 del 1995; Cass. n. 5751 del 1997; Cass. n. 10204 del 1998; Cass. n. 5947 del 2001;

Cass. n. 4170 del 2002).

La regola dell'immediatezza rappresenta in ultima analisi un corollario del principio di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto ([art. 1375 c.c.](#)) ed un criterio di verifica dell'uso non distorto del potere disciplinare rispetto alle finalità per le quali esso è stato attribuito al datore di lavoro (cfr. Cass. n. 13167 del 2009; Cass. n. 20719 del 2013).

Al riguardo, però, si è sempre precisato che detto requisito dell'immediatezza deve essere inteso in senso relativo, dal punto di vista della dimensione temporale rilevante, dovendo verificarsi la sua ricorrenza, esclusa ogni aprioristica valutazione di un tempo limite che valga per ogni occasione, secondo le circostanze del caso concreto.

Quindi l'immediatezza della contestazione disciplinare e la tempestività dell'irrogazione della relativa sanzione può in concreto essere compatibile con un intervallo di tempo, più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore ovvero quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso (ex multis, Cass. n. 3532 del 2013; Cass. 15649 del 2010; Cass. n. 19159 del 2006; Cass. n. 6228 del 2004;

Cass. n. 8914 del 2004; Cass. n. 7724 del 2004; Cass. n. 12141 del 2003).

Ove sussista un rilevante intervallo temporale tra i fatti contestati e l'esercizio del potere disciplinare, questa Corte ha, altresì, rimarcato che la tempestività di tale esercizio deve essere valutata in relazione al tempo necessario per acquisire conoscenza della riferibilità del fatto, nelle sue linee essenziali, al lavoratore medesimo, la cui prova è a carico del datore di lavoro (v., per tutte, Cass. n. 7410 del 2010).

In ogni caso e sempre questa Corte ha statuito che la valutazione relativa alla tempestività della contestazione costituisce giudizio di merito, non sindacabile in cassazione ove adeguatamente motivato (oltre alla giurisprudenza innanzi citata v. Cass. n. 29480 del 2008;

Cass. n. 5546 del 2010).

5.2.- I giudici di appello di Potenza, per la controversia in esame, hanno constatato che "il principio di immediatezza è stato sicuramente rispettato con riguardo alle contestazioni relative ai sinistri V. e M. (che integrano gli addebiti più gravi e più recenti) considerato che le autorizzazioni del C. alle liquidazioni che hanno definito le pratiche sono avvenute nel mese di novembre 2004 e che solo in data 24/25 novembre gli ispettori L. e R. hanno potuto prendere visione degli atti ed avere preliminare contezza delle irregolarità poi attestate come tali in sede di ulteriori approfondimenti effettuati nel dicembre 2004".

Hanno ritenuto rispettato tale canone procedimentale "anche con riguardo agli altri addebiti il cui compiuto accertamento richiedeva l'ispezione sui numerosi e corposi fascicoli. Egualmente va detto con riguardo all'addebito relativo al superamento dei limiti delle autorizzazioni alla liquidazione, non immediatamente rilevabile dai soli dati inseriti nel sistema informatico (per così dire impersonali, privi cioè di riferimenti ai passaggi procedurali precedenti)".

Hanno poi evidenziato che "è sempre stato garantito il diritto di difesa, con riguardo a tutte le contestazioni, nel modo più completo, attraverso la visione integrale di tutti i fascicoli dei sinistri di cui agli addebiti".

Tale complessiva valutazione di merito, in quanto adeguata ed esente da errori logici o giuridici, per quanto innanzi detto, sfugge al sindacato di legittimità, considerando che ragionevolmente anche la complessità dell'accertamento può costituire un elemento che incide sul lasso temporale che sostanzia il requisito dell'immediatezza, atteso che il prudente indugio del datore di lavoro, ossia la ponderata e responsabile valutazione dei fatti può e deve precedere la contestazione anche nell'interesse del prestatore di lavoro, che sarebbe palesemente colpito da incolpazioni avventate o comunque non sorrette da una sufficiente certezza da parte del datore di lavoro (Cass. n. 29480 del 2008; Cass. n. 1101 del 2007; Cass. n. 241 del 2006).

6.- Con il terzo motivo del ricorso principale si denuncia violazione [dell'art. 116 c.p.c.](#) nonché omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa la circostanza che, dalla documentazione prodotta dalla stessa società, risultava "di tutta evidenza che il C. operò la quantificazione dei pagamenti delle seconde tranches dei sinistri V. e M. nella piena consapevolezza dei vertici aziendali di GGL Spa".

Con il quarto motivo si denuncia violazione del principio di inutilizzabilità degli atti di indagine penale e di quello dell'autonomia e diversità del processo civile da quello penale nonché omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione avendo la Corte potentina confermato la sentenza del primo giudice che aveva ritenuto

legittimo il licenziamento irrogato sulla base degli atti di una indagine penale traenti origine da una informativa resa alla Procura della Repubblica di Potenza a seguito di indagini condotte dalla Guardia di Finanza.

Con analoga censura contenuta nel quinto motivo del ricorso principale si lamenta ancora violazione del principio di inutilizzabilità degli atti di indagine penale e di quello dell'autonomia e diversità del processo civile da quello penale nonché violazione del diritto di difesa ed omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione non avendo la Corte del merito adeguatamente valutato la produzione documentale della stessa parte convenuta, mentre avrebbe indebitamente utilizzato gli atti di indagine penale.

Con il sesto motivo si denuncia violazione [dell'art. 116 c.p.c.](#) nonché omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione della sentenza impugnata avuto riguardo alla valutazione delle testimonianze A. e D. ed all'omesso esame da parte della Corte lucana delle prove fornite dal C..

Con il settimo motivo si denuncia violazione degli [artt. 116 e 420 c.p.c.](#) nonché omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione in ordine alla valutazione effettuata dai giudici di merito della "relazione della Direzione Amministrativa e Controllo di Assitalia del 13.6.2006 ed allegati tabulati relativi ai pagamenti versati in atti dalla resistente nel corso dell'udienza del 23.11.2006" che sarebbe stata smentita dai testi R. e L..

6.1.- Allo scrutinio di tali motivi di impugnazione, in quanto formulati tutti ai sensi [dell'art. 360 c.p.c.](#), comma 1, n. 5, anche invocando la norma processuale che disciplina la "vantazione delle prove" ad opera del giudice ([art. 116 c.p.c.](#)), occorre premettere che il vizio di motivazione concerne esclusivamente la motivazione in fatto, in quanto la richiamata norma che lo regola, nella versione di testo applicabile al presente giudizio, consente il ricorso per cassazione solo per "omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio".

Per consolidato orientamento di questa Corte il difetto di motivazione è configurabile soltanto qualora dal ragionamento del giudice di merito, come risultante dalla sentenza impugnata, emerga la totale obliterazione di elementi che potrebbero condurre ad una diversa decisione, ovvero quando sia evincibile l'obiettiva carenza, nel complesso della medesima sentenza, del procedimento logico che lo ha indotto, sulla base degli elementi acquisiti, al suo convincimento, ma non già quando, invece, vi sia difformità rispetto alle attese ed alle deduzioni della parte ricorrente sul valore e sul significato dal primo attribuiti agli elementi delibati, risolvendosi, altrimenti, il motivo di ricorso in un'inammissibile istanza di revisione delle valutazioni e del convincimento di quest'ultimo tesa all'ottenimento di una nuova pronuncia sul fatto, certamente estranea alla natura ed ai fini del giudizio di cassazione (in termini, Cass. SS.UU. n. 24148 del 2013).

Invero il motivo di ricorso ex [art. 360 c.p.c.](#), comma 1, n. 5, non conferisce alla Corte di cassazione il potere di riesaminare il merito dell'intera vicenda processuale sottoposta al suo vaglio, ma solo quello di controllare, sul piano della coerenza logico-formale e della correttezza giuridica, l'esame e la valutazione fatta dal giudice del merito, al quale soltanto spetta di individuare le fonti del proprio convincimento, controllarne l'attendibilità e la concludenza nonché scegliere, tra le risultanze probatorie, quelle ritenute maggiormente idonee a dimostrare la veridicità dei fatti in discussione, dando così liberamente prevalenza all'uno o all'altro dei mezzi di prova acquisiti, salvo i casi tassativamente previsti dalla legge

(tra numerose altre: Cass. SS.UU. n. 5802 del 1998 nonché Cass. n. 1892 del 2002, n. 15355 del 2004, n. 1014 del 2006;

n. 18119 del 2008).

In ogni caso, per poter considerare la motivazione adottata dal giudice di merito adeguata e sufficiente, non è necessario che nella stessa vengano prese in esame (al fine di confutarle o dividerle) tutte le argomentazioni svolte dalle parti, ma è sufficiente che il giudice indichi le ragioni del proprio convincimento, dovendosi in tal caso ritenere implicitamente disattese tutte le argomentazioni logicamente incompatibili con esse (tra le tante: Cass. n. 2272 del 2007, n. 14084 del 2007, n. 3668 del 2013).

Inoltre con la riforma del giudizio di cassazione operata con la L. n. 40 del 2006, che ha sostituito il concetto di "punto decisivo della controversia" con quello di "fatto controverso e decisivo" il legislatore ha rafforzato l'argine per evitare che il giudizio di cassazione, che è giudizio di legittimità, venga impropriamente trasformato in un terzo grado di merito (cfr. Cass. n. 18368 del 2013).

Prendendo atto di tale volontà legislativa questa S.C. ha sovente applicato il seguente principio di diritto: "Il motivo di ricorso con il quale - ai sensi [dell'art. 360 c.p.c.](#), n. 5, così come modificato dal [D.Lgs. 2 febbraio 2006, n. 40, art. 2](#) - si denuncia omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione, deve specificamente indicare il fatto controverso o decisivo in relazione al quale la motivazione si assume carente, dovendosi intendere per fatto non una questione o un punto della sentenza, ma un fatto vero e proprio e, quindi, un fatto principale, ex [art. 2697 c.c.](#), (cioè un fatto costitutivo, modificativo, impeditivo o estintivo) od anche, secondo parte della dottrina e giurisprudenza, un fatto secondario (cioè un fatto dedotto in funzione di prova di un fatto principale), purchè controverso e decisivo" (cfr. Cass. n. 2805 del 2011; Cass. n. 16655 del 2011; Cass. n. 13457 del 2012; Cass. n. 12990 del 2009).

Sulla nozione di "decisività", poi, la S.C. ha avuto da tempo modo di affermare che essa "sotto un primo aspetto si correla al fatto sulla cui ricostruzione il vizio di motivazione avrebbe inciso ed implica che il vizio deve avere inciso sulla ricostruzione di un fatto che ha determinato il giudice all'individuazione della disciplina giuridica applicabile alla fattispecie oggetto del giudizio di merito e, quindi, di un fatto costitutivo, modificativo, impeditivo od estintivo del diritto. Sotto un secondo aspetto, la nozione di decisività concerne non il fatto sulla cui ricostruzione il vizio stesso ha inciso, bensì la stessa idoneità del vizio denunciato, ove riconosciuto, a determinarne una diversa ricostruzione e, dunque, asserisce al nesso di causalità fra il vizio della motivazione e la decisione, essendo, peraltro, necessario che il vizio, una volta riconosciuto esistente, sia tale che, se non fosse stato compiuto, si sarebbe avuta una ricostruzione del fatto diversa da quella accolta dal giudice del merito e non già la sola possibilità o probabilità di essa. Infatti, se il vizio di motivazione per omessa considerazione di punto decisivo fosse configurabile sol per il fatto che la circostanza di cui il giudice del merito ha ommesso la considerazione, ove esaminata, avrebbe reso soltanto possibile o probabile una ricostruzione del fatto diversa da quella adottata dal giudice del merito, oppure se il vizio di motivazione per insufficienza o contraddittorietà fosse configurabile sol perchè su uno specifico fatto appaia esistente una motivazione logicamente insufficiente o contraddittoria, senza che rilevi se la decisione possa reggersi, in base al suo residuo argomentare, il ricorso per cassazione ai sensi del n. 5 dell'art. 360 si risolverebbe nell'investire la Corte di cassazione del controllo sic et simpliciter dell'iter logico della motivazione, del tutto svincolato dalla

funzionalità rispetto ad un esito della ricostruzione del fatto idoneo a dare luogo ad una soluzione della controversia diversa da quella avutasi nella fase di merito" (in termini, tra le altre, Cass. n. 22979 del 2004; Cass. n. 6540 del 2005; Cass. n. 20636 del 2006; Cass. n. 3668 del 2013; Cass. n. 20612 del 2013).

6.2.- Alla stregua dei consolidati e condivisi principi esposti il terzo, il quarto, il quinto, il sesto ed il settimo motivo del ricorso principale non meritano accoglimento.

Infatti in alcuno di essi parte ricorrente individua fatti controversi e decisivi che sarebbero stati trascurati dalla Corte territoriale, in rapporto di causalità tale con la soluzione giuridica della controversia da far ritenere, con giudizio di certezza e non di mera probabilità, che la loro corretta considerazione avrebbe comportato una decisione diversa.

Piuttosto si limita a dolersi della motivazione offerta dalla sentenza impugnata in ordine alla legittimità del licenziamento, offrendo solo una diversa lettura della vicenda storica.

Non assume alcun rilievo dirimente, nel senso di certa valenza decisiva per un opposto esito del giudizio, ad esempio, la circostanza che "il C. operò la quantificazione dei pagamenti delle seconde tranches dei sinistri V. e M. nella piena consapevolezza dei vertici aziendali di GGL Spa", così come si eccepisce nel terzo mezzo del ricorso principale.

Quanto alla criticata utilizzazione di atti di indagine penale, di cui al quarto e quinto motivo di gravame, la Corte di Appello di Potenza ha in modo del tutto appropriato ritenuto che "gli ulteriori accertamenti svolti (in sede penale ndr.), lungi dall'integrare indebite interferenze di giurisdizioni ovvero manifestazioni di giudizi riservati al giudice penale, hanno consentito al primo giudice (che ha formato il proprio libero convincimento valutando ogni risultanza processuale ed anche quelle raccolte nella diversa sede penale) di ritenere provata l'incolpazione disciplinare. Così, in particolare, è risultata rafforzata dai suddetti esiti istruttori la macroscopica negligenza consistita nell'aver effettuato, con riguardo agli infortuni V. e M., cospicue liquidazioni a fronte di sinistri (piuttosto risalenti nel tempo) per i quali tutti gli atti redatti nell'immediatezza dei fatti portavano ad escludere la presenza di pedoni coinvolti evidenziando, altresì, danni materiali per importi modestissimi".

Invero questa Corte ha avuto anche modo di cassare la decisione di merito che, in un giudizio di impugnativa di licenziamento disciplinare, all'opposto di quanto correttamente accaduto nella controversia in oggetto, aveva accolto la domanda del lavoratore sulla scorta del solo materiale probatorio versato in atti, senza dare alcun seguito all'istanza della società datrice di lavoro di acquisire gli atti del procedimento penale al fine di corroborare la prova dei fatti alla base del comminato licenziamento (cfr. Cass. n. 29006 del 2008).

Infine nel sesto e settimo motivo di ricorso principale ci si duole della valutazione di talune prove testimoniali e documentali come operata dai giudici di merito, trascurando che le fonti probatorie in controversia erano liberamente apprezzabili dalla Corte territoriale, con conseguente applicabilità del consolidato principio secondo cui l'esame delle risultanze della prova testimoniale, il giudizio sull'attendibilità dei testi e sulla credibilità di alcuni invece che di altri, come la scelta, tra le varie risultanze probatorie, di quelle ritenute più idonee a sorreggere la motivazione, involgono apprezzamenti di fatto riservati al giudice del merito, il quale, nel porre a fondamento della propria decisione una fonte di prova, con

esclusione di altre, non incontra altro limite che quello di indicare le ragioni del proprio convincimento, senza essere tenuto a discutere ogni singolo elemento o a confutare tutte le deduzioni difensive (tra le molte: Cass. n. 17097 del 2010, n. 27464 del 2006, n. 1554 del 2004, n. 11933 del 2003, n. 13910 del 2001).

6.3.- In definitiva il C., lungi dal denunciare una totale obliterazione di fatti decisivi che potrebbero condurre ad una diversa decisione ovvero una manifesta illogicità nell'attribuire agli elementi di giudizio un significato fuori dal senso comune od ancora un difetto di coerenza tra le ragioni esposte per assoluta incompatibilità razionale degli argomenti ed insanabile contrasto tra gli stessi, si limita a far valere la non rispondenza della ricostruzione dei fatti operata dal giudice di merito al diverso convincimento soggettivo patrocinato dalla parte.

Tali aspetti del giudizio, interni all'ambito della discrezionalità di valutazione degli elementi di prova e dell'apprezzamento dei fatti, attengono al libero convincimento del giudice e non ai possibili vizi dell'iter formativo di tale convincimento rilevanti ai sensi [dell'art. 360 c.p.c.](#), comma 1, n. 5.

Sicchè i motivi in esame si traducono nell'invocata revisione delle valutazioni espresse dal giudice di merito, tesa a conseguire una nuova pronuncia sul fatto, non concessa perchè estranea alla natura ed alla finalità del giudizio di legittimità.

7.- La medesima errata concezione del giudizio di cassazione affetta l'ottavo motivo del ricorso principale con cui si denuncia "violazione [dell'art. 2103 c.c.](#), anche in relazione all'art. 115 CCNL per le imprese di assicurazione del 6.12.1994 e del 18.12.1999, oggi art. 124 del medesimo CCNL del 18.7.2003," nonchè omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione.

Si lamenta che i giudici del merito, "malamente" gestendo le risultanze istruttorie, abbiano respinto la domanda tesa al riconoscimento dello svolgimento di mansioni superiori, senza tenere in adeguato conto "una robusta allegazione documentale" nonchè l'inattendibilità del teste P..

Invece la Corte distrettuale, dopo aver evidenziato che "ciò che qualifica il superiore livello rivendicato (ma anche ciò che qualifica la declaratoria di funzionario di 2 grado) è la proposizione in via permanente, in qualità di responsabile, ad attività di coordinamento, pianificazione e controllo di uno o più funzionari di grado sott'ordinato", ha proceduto ad una scrupolosa disamina del materiale probatorio acquisito, giungendo, dopo tre pagine di dettagliata motivazione in fatto, alla conclusione che "sono mancati sicuri elementi per ritenere che l'attività posta dal C. alla base delle rivendicazioni economiche sia stata svolta in modo stabile, nell'ambito di un'ordinaria attività di coordinamento e pianificazioni e non piuttosto che si sia trattato dell'esecuzione di specifici incarichi. Certo è mancata la prova dello svolgimento di compiti continuativi di organizzazione nei confronti di funzionari di 1 o di 2 livello nel senso di distribuzione del lavoro, assegnazione degli incarichi, gestione amministrativa".

Di talchè la motivazione sul punto, più che omessa, contraddittoria o insufficiente, come postulerebbe il vizio di cui [all'art. 360 c.p.c.](#), comma 1, n. 5, è semplicemente difforme rispetto alle aspettative del ricorrente.

8.- Con il nono motivo si denuncia violazione o falsa applicazione degli [artt. 2087 e 2043 c.c.](#) e [art. 32 Cost.](#) nonchè omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione di quella parte della sentenza della Corte di Appello di Potenza che, una volta esclusa l'illegittimità del licenziamento, ha ritenuto la superfluità

dell'esame della domanda consequenziale avente ad oggetto il risarcimento dei danni psico-fisici asseritamente subiti dal C..

Il motivo non ha fondamento.

La Corte territoriale non ha fatto altro che affermare il principio elementare per il quale l'obbligo di risarcire il danno presuppone una condotta foriera di responsabilità contrattuale o extracontrattuale: una volta esclusa l'illegittimità del licenziamento, eventuali lesioni psico-fisiche subite dal C., pur in ipotesi sussistenti, non potevano gravare sul datore di lavoro privo di responsabilità.

Nè parte ricorrente individua nel corpo del motivo in esame quali fossero gli inadempimenti della società datrice di lavoro dedotti sin dall'atto introduttivo del giudizio ed accertati nel corso di esso, in nesso di derivazione causale con i danni lamentati.

9.- Con l'ultimo motivo di ricorso principale si afferma la violazione del principio del favor riconosciuto al lavoratore, parte debole del rapporto di lavoro, nonché omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione per non aver provveduto la sentenza impugnata alla integrale compensazione delle spese legali di ambo i gradi di merito.

La doglianza è priva di pregio.

In tema di liquidazione delle spese giudiziali ad opera del giudice di merito, fermo restando che vi è violazione di legge soltanto quando esse siano state poste, totalmente o parzialmente, a carico della parte totalmente vittoriosa, la valutazione circa l'opportunità della compensazione, totale o parziale, delle spese processuali, costituisce esercizio di un potere discrezionale del giudice di merito, sindacabile in sede di legittimità solo ove la motivazione posta a fondamento della statuizione di compensazione risulti palesemente illogica e contraddittoria e tale da inficiare, per la sua inconsistenza o evidente erroneità, il processo decisionale del giudice (v., per tutte, Cass. SS. UU. n. 20598 del 2008).

Inoltre solo la compensazione deve essere sorretta da motivazione, e non già l'applicazione della regola della soccombenza cui il giudice si sia uniformato, atteso che il vizio motivazionale ex [art. 360 c.p.c.](#), comma 1, n. 5, ove ipotizzato, sarebbe relativo a circostanze discrezionalmente valutabili e, perciò, non costituenti punti decisivi idonei a determinare una decisione diversa da quella assunta (da ultimo, Cass. n. 7128 del 2014; conforme a Cass. n. 2730 del 2012).

Nella specie la Corte di Appello di Potenza non ha fatto altro che applicare il criterio regolatore che pone le spese processuali a carico del soccombente, risultando tale il C. sia nel primo che nel secondo grado di giudizio.

10.- Con l'unico motivo del ricorso incidentale la G.B.S. S.c.p.a.

lamenta omessa motivazione su fatti controversi e decisivi per il giudizio risultanti dalle relazioni della Guardia di Finanza alla Procura della Repubblica di Potenza nell'ambito del procedimento penale a carico del C..

Tale ricorso incidentale resta assorbito in quanto espressamente qualificato come condizionato all'accoglimento dell'impugnazione principale.

11.- Conclusivamente il ricorso principale deve essere respinto e quello incidentale va dichiarato assorbito.

Le spese gravano sul ricorrente principale secondo soccombenza, liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso principale; dichiara assorbito il ricorso incidentale condizionato; condanna il ricorrente principale al pagamento delle spese del giudizio di legittimità liquidate in Euro 7.000,00 per compensi professionali, Euro 100,00 per esborsi, oltre accessori secondo legge e spese generali al 15%.

Così deciso in Roma, nella Camera di Consiglio, il 18 novembre 2014.

Depositato in Cancelleria il 4 febbraio 2015

III. Giusta causa



08818/17

REPUBBLICA ITALIANA
 IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SECONDO LAMBO

Composta dagli Ill. M. Sup. ri Magistrati:

Dott. VITTORIO MARELLI - Presidente

Dott. GIUSEPPE BRONZINI - Consigliere

Dott. FRANCO RUSSI DELLA TORRE - Sec. Consigliere

Dott. FRANCESCO DE SORRENTINO - Consigliere

Dott. LUCIA ESPOSITO - Consigliere

Ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 1485/2015 proposto dal

PAG

C.F. X

elettronicamente all'Ufficio in Roma, Viale della Mellini

1, presso lo studio dell'avvocato ROBERTO ORSA, che

lo rappresenta e difende, giusta delega in atto

- **esecutore** -**contro**

E S.P.A. S.r.l. X, in persona

del legale rappresentante pro tempore, elettronicamente

depositato in Roma, L.C. MARCONI 10, presso lo

studio dell'avvocato ANTONIO MARCONI, che lo

rappresenta e difende unitamente all'avvocato MERCA
GRASSI, giusta delega in atti;

« contestualmente »

avverso la sentenza n. 118/2014 della CORTE D'APPELLO
di CROTONE, depositata in data 04/07/2014 S.G.M.
S.L.2014;

avve le relazioni delle cause emesse nella pubblica
udienza del 23/11/2014 dal Consigliere Dott. PAOLO
MORE DELLA TORRE;

avve l'avvocato FEDERICO GRASSI;

avve l'avvocato MERCA GRASSI;

avve il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. RICCARDO FIORE che ha concluso per il
rigetto del ricorso.

N. L. 14632/2024

FATTI DI CAUSA

Con sentenza n. 114/2024, depositata il 9 luglio 2024, la Corte di appello di Campobasso respinge il gravame di **ADP** e conferma la sentenza di primo grado del Tribunale di Termoli, che ha esonerato **ADP** dal risarcimento del danno subito alla dichiarazione di responsabilità del finanziamento per quelle cause ritardative, con effetto del 30/12/2024.

ADP e **S.p.A.** per non avere consumato al tempo il lavoro il soggetto, da parte della Polizia Giudiziaria, del PC assemblee alla stessa assegnata e per l'assoluta presenza su detta computer di immagini di tipo grafico aventi carattere ostensivo per l'attività di investigazione relativa al reato di cui all'art. 418 quater del codice penale.

La Corte ritenere dimostrate il primo di tali elementi e, quanto al secondo, sostanzialmente in particolare come il dipendente non si fosse mai attivato, dopo la dimissione, a rinviare il lungo tempo trascorso, per un più rapido accertamento dei fatti nel suo interesse, ad esempio pronunciando l'aspirante di un rapporto probatorio, con la conseguenza di una immediata lesione, pur in presenza di accertamento della rilevanza penale del materiale intercettato, del reato di falso che deve sussistere tra le parti del rapporto di lavoro e del carattere non rappresentativo della versione uffici.

Ha respinto inoltre per la cassazione della sentenza il **PC** con la motivazione che la sentenza ha violato con chiarezza.

Esistono le parti fanno depositare memoria.

RAGIONI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo, fondamento violazione della legge applicabile agli artt. 2029 e 2030 c.c., è ritenuto il fatto che la Corte territoriale, nel compiere la sentenza, oltre a verificare in concreto della sussistenza della giusta causa, abbia trascurato i più efficaci criteri valutativi previsti dalla normativa vigente, nonché il principio di proporzionalità tra fatto contestato e sanzione: in particolare, il momento venuta la sentenza di appello per avere trascorso di attribuire il danno stesso all'assenza di altre condanne disciplinari nel corso di un lungo rapporto di lavoro; per avere assegnato importanza centrale, al fine del vero stato del rapporto di lavoro tra le parti, al ritardo con cui il dipendente aveva effettuato il proprio ricorso al lavoro del rapporto del PC assemblee, nonostante che tale ritardo si fosse protratto per vari giorni e che, in tale periodo, il lavoratore fosse stato, prima, in stato di detenzione della stessa perenne e, poi, in malattia; per avere valutato congrua la sanzione imposta sulla base della sola assenza di un provvedimento di sequestro dell'hardware del PC assemblee da parte della Polizia.

Qualitativa, senza che, al momento del ricorso datoriale, fosse dato conoscere la natura delle immagini, che si erano state ricevute, e se tali immagini presentassero carattere storico, di pregio, d'alta parte, imputare al lavoratore imputato di non aver assunto iniziative qualitative volte ad escludere un uso improprio di tale PC.

Con il secondo motivo, denunciando violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2039 c.c. e dell'art. 36, comma 3, l. n. 30/9/2003, nonché violazione e/o falsa applicazione dell'art. 20 COI per i lavoratori addetti al settore elettrico, il ricorrente censura le sentenze per non aver tenuto conto, nella formulazione del giudizio di legittimità e di proporzionalità, delle previsioni di fatto collettive in tema di sanzioni irrogabili a seguito di accertata mancanza disciplinare, per la presenza di disposizione (art. 36, co. 3, del c.c. (Giugno/Luglio) che attribuisce, invece, a tal precluso preminente rilevo, e, in particolare, per avere trascurato di considerare che i fatti addotti erano sufficientemente idonei alla loro lesività e non avevano determinato alcun pregiudizio per l'azienda.

Con il terzo motivo, denunciando l'omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti, il ricorrente si duole che la Corte territoriale non abbia tenuto conto delle sue argomentazioni in ordine all'impossibilità oggettiva di comunicare alla società l'eventuale acquisto del PC idoneo.

Il primo motivo è inammissibile.

Come già noto risulta da questa Corte, la rilevanza della gravità del comportamento e della sua durata a ledere immediatamente la fiducia che il datore di lavoro ripone nel proprio dipendente (giudizio da effettuarsi considerando la natura e la qualità del rapporto, la qualità ed il grado dell'errore di fiducia commesso al rapporto, l'entità della violazione commessa e l'intensità dell'illecito oggettivo) è funzione del grado del merito, che, se adeguatamente motivato, è sindacabile in sede di legittimità (Cfr., tra le molte, Cass. n. 1766/2011).

Id., d'altra parte, il ricorrente, pur denunciando la violazione dell'art. 2039 c.c. e di di se di un semplice richiamo a più efficaci criteri valutativi presenti nella coscienza sociale, specificata la, e in quali termini, la sentenza ha inteso in un'erronea interpretazione della norma legale generale di grado causa anche alla luce dei canoni, anch'essi sempre generali e astratti, elaborati dal diritto vivente.

Il secondo motivo è infondato.

Stando anzitutto rilevare, in conformità a consolidata orientamento, che l'la quota causa di finanziamento è norma legale e il giudizio non è vincolato dalle previsioni del contratto collettivo; se deriva che il giudizio può ritenere la sussistenza della quota causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore unitario alla norma della comune prassi e del comune vivere civile ma non grave inadempimento o tale grave comportamento, secondo un apprezzamento di fatto non sindacabile in sede di legittimità se congruamente motivato, atteso fatto essere meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore, per altro verso, il giudizio può escludere altresì che il

comportamento del lavoratore costituisce di fatto una giusta causa, per essere qualificata tale dal contratto collettivo, in considerazione delle circostanze concrete che la hanno determinata" (Cass. n. 4000/2011), conforme Cass. n. 2880/2016).

Tale orientamento non incide su un limite nella norma di cui all'art. 28, co. 2^a, l. n. 30/2003, che prevede che "nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle espressioni di giusta causa e di qualificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro", ed in concreto, trattandosi di norma non applicabile nel caso di specie, in cui si discute della decisione su un licenziamento emesso all'instanza in capo della legge, ed in una prospettiva di perfetta parità, formulando esse un criterio di non inferiorità operante sul piano del merito nella valutazione della condotta adottata.

Il terzo motivo, infine, è inammissibile.

Infine, infatti, che il giudice di secondo grado è stato corretto in specie succitata affermata in capo del C.C. 22 giugno 2012, n. 81, convalidata l. 7 agosto 2012, n. 134, si è in presenza di "giusta conforma", presunta, nella proposizione del motivo di ricorso per cassazione ex art. 360 n. 5 (art. 369 ter, ordinamento, c.c.p.).

Ad il momento, al fine di evitare l'irrimediabilità del giudizio di cui al n. 3 dell'art. 369, ha indicato "in ragione di fatto poste a base della decisione di primo grado e quelle poste a base della sentenza di rigetto dell'opposto, risultando che esse sono tra loro diverse" (Cass. n. 2442/2014), conforme Cass. n. 1781/2014.

Il ricorso deve, pertanto, essere respinto.

Le spese seguono la convenzionalità di legittimare come in dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta e revoca, condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità, liquidate in euro 100,00 per editti e in euro 4.000,00 per compenso professionale, oltre rimborso spese generali al 12% e accessori di legge.

A tal fine, l'art. 13, co. 1-quadro, del d.l. n. 112 del 2005, ed alla della esecuzione dei precepi per l'adempimento, 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.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 22 dicembre 2016.

Il Consigliere estensore

(aut. Paolo Luigi Della Torre)

Paolo Luigi Della Torre

Il Presidente

(aut. Daniela De Vito)

Depositario IV Commissione



10/12/2016

10/12/2016

10/12/2016

Il Presidente

(aut. Marco Tassi)

Marco Tassi

10/12/2016

10/12/2016

10/12/2016



5693.17

REPUBBLICA ITALIANA

Oggetto

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

[Empty box]

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

R.G.N. 29799/2014

SEZIONE LAVORO

Cron. 5693

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

Dott. GIUSEPPE NAPOLETANO

- Presidente - Ud. 22/11/2016

Dott. ANTONIO MANNA

- Consigliere - PU

Dott. PAOLO NEGRI DELLA TORRE

- Rel. Consigliere -

Dott. FEDERICO BALESTRIERI

- Consigliere -

Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI

- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 29799-2014 proposto da:

TA

C.F. X

domiciliato

in ROMA PIAZZA CAVOUR presso LA CANCELLERIA DELLA

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentato e difeso

dall'avvocato ALESSANDRO MELONI, LUIGI PAU, ALBERTO

IPPOLITO, giusta delega in atti;

- **ricorrente** -

2016

3984

contro

US

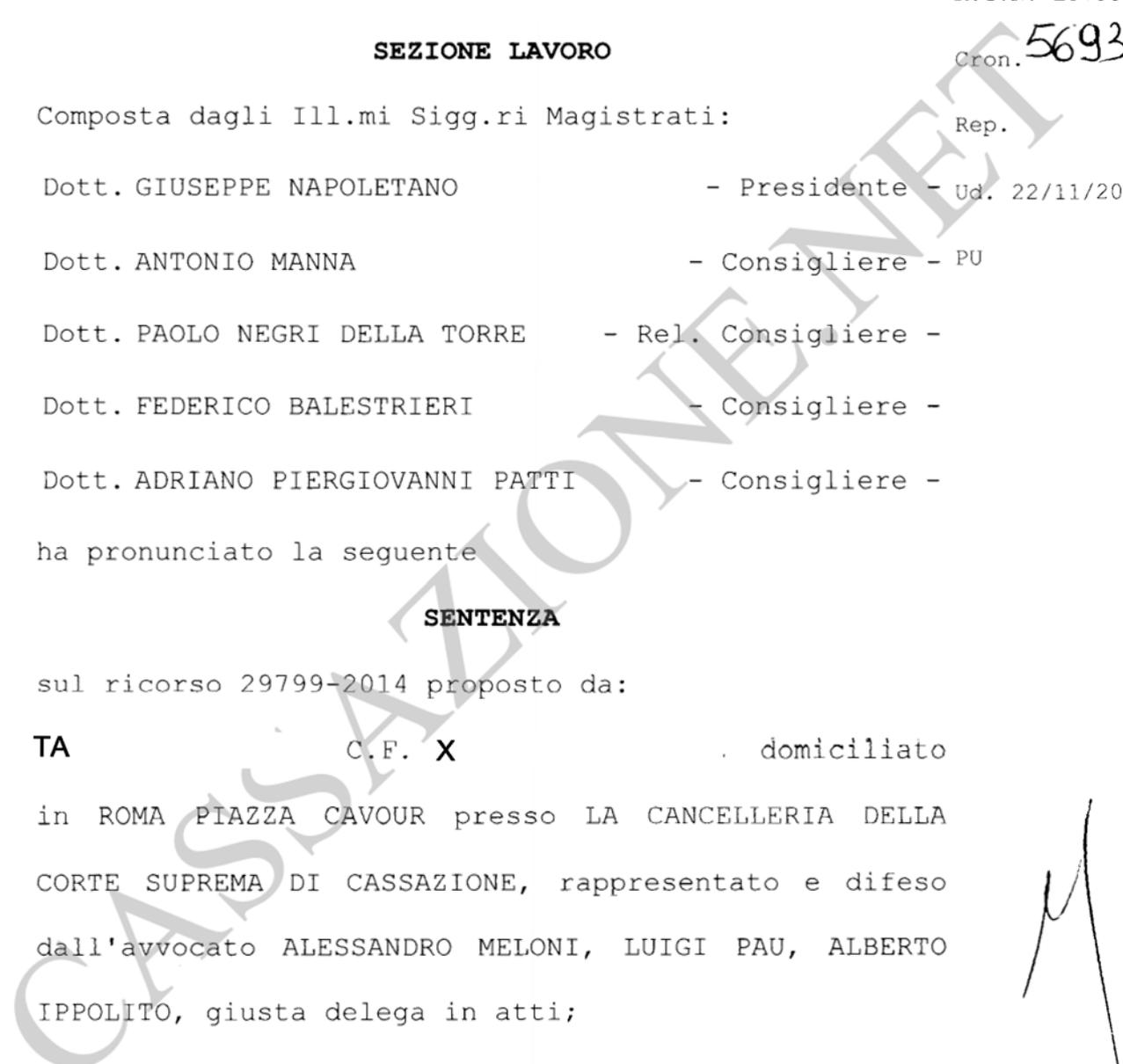
S.P.A P.I. X

, in persona del

legale rappresentante pro tempore; elettivamente

domiciliata in ROMA VIA PAOLA FALCONIERI N. 100

ESSENTE REGISTRAZIONE - ESSENTE BOLLI - ESSENTE DIRITTI



presso lo studio dell'Avvocato PAOLA FIECCHI,
rappresentata e difesa dall'avvocato GIUSEPPE
MACCIOTTA, giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 143/2014 della CORTE D'APPELLO
di CAGLIARI, depositata il 27/05/2014 R.G.N. 9/2013;

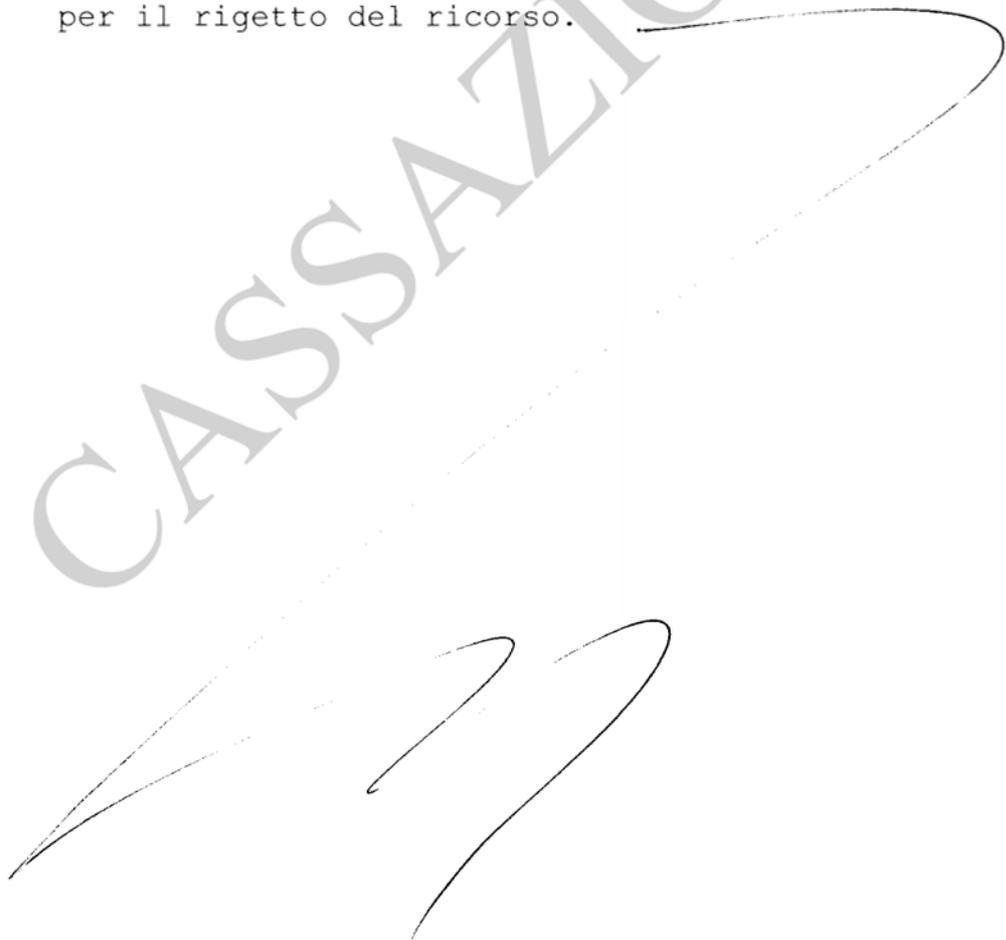
udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 22/11/2016 dal Consigliere Dott. PAOLO
NEGRI DELLA TORRE;

udito l'Avvocato MELONI ALESSANDRO;

udito l'Avvocato MACCIOTTA GIUSEPPE;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. RENATO FINOCCHI GHERSI che ha concluso
per il rigetto del ricorso.

CASSAZIONE.NET



R.G. 29799/2014

Svolgimento del processo

Con sentenza n. 143/2014, depositata il 27 maggio 2014, la Corte di appello di Cagliari respingeva il gravame di **AT** nei confronti della sentenza del Tribunale di Cagliari che aveva dichiarato giustificato il licenziamento disciplinare allo stesso intimato dalla **US** S.p.A., di cui era dipendente con qualifica e mansioni di redattore ordinario, per avere inventato ad arte una notizia pubblicata il 25/9/2007 sull'omonimo giornale quotidiano e le relative e-mail che la contenevano.

La Corte osservava, a sostegno della propria decisione, come l'appellante avesse posto in essere una condotta gravemente colpevole e tale da costituire giusta causa di recesso del datore di lavoro, avendo in ogni caso violato l'obbligo fondamentale del giornalista di accertarsi della verità dei fatti; escludeva che potesse avere rilevanza nella specie la mancata affissione del codice disciplinare, a fronte di comportamento che costituiva una grave violazione dei doveri fondamentali del lavoratore; riteneva, quindi, che fosse stata dimostrata l'acquisizione del parere preventivo (e peraltro non vincolante) del direttore della testata, così come prescritto dall'art. 50 CCNL per il lavoro giornalistico in vigore all'epoca dei fatti, posto che il direttore dell'**US** con dichiarazione pubblicata il 27/9/2007 (e, pertanto, il giorno stesso in cui la contestazione disciplinare veniva anticipata al **T**), si era scusato con i lettori per la falsità della notizia e comunicato che l'azienda aveva deciso di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del giornalista responsabile e, d'altra parte, rilevava ancora la Corte territoriale, la società aveva documentato che lo stesso direttore aveva proposto l'adozione della misura del licenziamento, con nota trasmessa all'editore il 26/9/2007: nota la cui acquisizione al giudizio di primo grado non poteva considerarsi tardiva alla stregua dell'art. 421 c.p.c. e dell'orientamento di legittimità, per il quale, in presenza (come nella specie) di significativi elementi di prova, può il giudice del lavoro ammettere d'ufficio nuovi mezzi istruttori, indipendentemente dal verificarsi di preclusioni o decadenze in danno delle parti.

Ha proposto ricorso per la cassazione della sentenza il **T** con cinque motivi, illustrati da memoria; la società ha resistito con controricorso.

Motivi della decisione

Con il primo motivo, deducendo la violazione dell'art. 132, co. 2°, n. 3 c.p.c. in relazione all'art. 360 n. 3 e n. 4 c.p.c., il ricorrente censura la sentenza impugnata per il fatto di

riportare le conclusioni di altro processo, non riferibili in alcun modo alle parti e alla controversia sottoposta alla cognizione della Corte di appello di Cagliari.

Con il secondo motivo, deducendo la violazione degli artt. 6, 34 e 50 del CCNL Giornalisti e degli artt. 2697 c.c., 5 l. n. 604/1966, 414, 416 e 421 c.p.c., 2702 e 2704 c.c., 115 e 215 c.p.c., in relazione all'art. 360 n. 3, il ricorrente censura la sentenza di appello: (a) per avere escluso che, alla stregua del CCNL in vigore all'epoca dei fatti, il licenziamento fosse condizionato alla proposta del direttore della testata e al parere del comitato di redazione; (b) per avere erroneamente ritenuto conforme il procedimento alle previsioni del CCNL, laddove (art. 50) lo stesso dispone che i provvedimenti disciplinari possano essere adottati "sentito il Direttore", posto che la dichiarazione pubblicata sul quotidiano il 27/9/2007 poteva tutt'al più indicare, se riferibile al direttore, che questi fosse stato informato dell'avvio del procedimento disciplinare ma non anche consultato in relazione alla misura espulsiva poi applicata; (c) per avere erroneamente considerato legittima l'acquisizione, da parte del giudice di primo grado, della nota in data 26/9/2007, con la quale, secondo la società, il Direttore avrebbe proposto il licenziamento del giornalista, trattandosi di produzione tardiva; (d) per avere posto alla base della propria decisione un documento (la nota suddetta) privo di valore probatorio, in quanto contestato nella sua autenticità.

Con il terzo motivo, deducendo la violazione dell'art. 50 CCNL Giornalisti in relazione all'art. 8 dello stesso CCNL e degli artt. 7 l. n. 300/1970, 3 l. l. n. 604/1966, 1455, 2106 e 2119 c.c. (art. 360 n. 3), il ricorrente censura la sentenza di secondo grado per avere ritenuto proporzionata la sanzione espulsiva, senza considerare, da un lato, che il CCNL di riferimento prevede, quale causa di licenziamento del giornalista, la violazione del divieto di concorrenza ai danni del proprio editore o della testata e che tale ipotesi la Corte territoriale avrebbe dovuto quanto meno valutare quale parametro di valutazione della condotta ascritta al T ; e senza procedere, dall'altro, ad una valutazione della portata oggettiva e soggettiva dei fatti addebitati, con particolare riguardo alla scarsa rilevanza della notizia, tale da richiedere un livello assai lieve di accertamenti, e al difetto assoluto di elemento intenzionale in capo al giornalista.

Con il medesimo motivo, deducendo la violazione dell'art. 112 c.p.c. in relazione all'art. 360 n. 3 e n. 5 c.p.c., il ricorrente si duole che la Corte abbia omesso di pronunciarsi sulla ragione di appello costituita dalla disparità di trattamento in cui la società editrice era incorsa nel valutare la posizione di altri giornalisti che si erano occupati della stessa notizia.

Con il quarto motivo il ricorrente, denunciando la violazione degli artt. 115 e 116 c.p.c., nonché la violazione dell'art. 2697 c.c. e dell'art. 5 l. n. 604/1966, lamenta che la Corte sia giunta a talune conclusioni istruttorie (come sulla circostanza relativa all'avvenuto sopralluogo insieme con il fotografo IO), e quindi alla decisione della causa, senza dare ingresso alle prove specificamente richieste dallo stesso ricorrente, pur avendole

implicitamente ritenute pertinenti ai fini della decisione; lamenta, inoltre, che la Corte sia caduta in errori e confusione nella valutazione di alcune delle produzioni documentali acquisite al giudizio, così da invertire a carico del lavoratore l'onere della prova spettante invece alla società.

Con il quinto motivo di ricorso, infine, deducendo la violazione dell'art. 7 l. n. 300/1970 in relazione all'art. 360 n. 3 c.p.c., il T si duole che la Corte di appello abbia escluso la illegittimità del licenziamento per mancata affissione del codice disciplinare e violato il principio di immutabilità della sanzione rispetto al fatto addebitato, il quale preclude che possa ritenersi validamente concluso un procedimento disciplinare aperto con una contestazione (avere creato una notizia falsa) in seguito rivelatasi priva di riscontro nei fatti come realmente accertati in sede giudiziale.

Il primo motivo è infondato.

E', infatti, del tutto consolidato l'orientamento, per il quale "l'omessa od erronea trascrizione delle conclusioni delle parti nella intestazione della sentenza importa la sua nullità solo quando le conclusioni formulate non siano state prese in esame, mancando in concreto una decisione sulle domande o eccezioni ritualmente proposte. Quando invece dalla motivazione della sentenza risulti che le conclusioni delle parti, nonostante l'omessa o erronea trascrizione, siano state esaminate e decise, il vizio si risolve in una semplice imperfezione formale, irrilevante ai fini della validità della sentenza": Cass. n. 12864/2015. Conformi, fra le molte, Cass. n. 4208/2007; n. 10853/2010; 18609/2015. Nella specie, il ricorrente non indica, nell'esposizione del motivo in esame, quali fossero le conclusioni di cui il giudice di secondo grado non ha effettivamente tenuto conto nel pervenire alla propria decisione; né contesta che le conclusioni omesse, se trascritte ed esaminate, non sarebbero state egualmente disattese.

Il secondo motivo è inammissibile, nella parte in cui censura la sentenza impugnata per avere ritenuto legittima l'acquisizione d'ufficio, da parte del giudice di primo grado, della nota in data 26/9/2007.

Al riguardo la Corte territoriale ha osservato come l'art. 421 c.p.c. abbia "attribuito al giudice del lavoro il potere di ammettere d'ufficio nuovi mezzi istruttori con un opportuno temperamento del principio dispositivo con le esigenze di ricerca della verità materiale" e come la giurisprudenza di legittimità abbia "precisato che tale potere può essere esercitato quando il fatto da provare è rimasto incerto ma le risultanze di causa offrano significativi dati di indagine idonei a superare l'incertezza, indipendentemente dal verificarsi di preclusioni o decadenze a danno delle parti".

La Corte ha, quindi, precisato come "il documento ammesso dal giudice nell'esercizio dei suoi poteri ufficiosi" fosse "utile a confermare con assoluta certezza quanto poteva desumersi (dal) comunicato pubblicato nel giornale (e cioè) che il Direttore aveva espresso parere favorevole al licenziamento del giornalista rimasto implicato in un clamoroso falso costruito ad arte" (cfr. sentenza impugnata, pp. 19-20).

Ciò premesso, si rileva che il ricorrente non ha specificamente censurato la ragione posta dal giudice di secondo grado a sostegno della propria decisione, non avendo dedotto la illegittimità dell'esercizio dei poteri di ufficio, pur in presenza di eventuali preclusioni o decadenze, in caso di *semiplena probatio* ma essendosi limitato a rilevare, su di un piano diverso e non attinente alla concreta fattispecie, che attraverso l'utilizzo di tali poteri il giudice non può sopperire alla colpevole inerzia della parte interessata ovvero a carenze probatorie alla stessa imputabili.

Non risulta, d'altra parte, stante l'assenza di una censura ex art. 360 n. 5, e per quanto consentito dalla nuova formulazione di tale norma, che sia stata avanzata alcuna critica con riferimento al percorso motivazionale che ha condotto il giudice di merito a stabilire una correlazione, in termini di completamento e di conferma sul piano probatorio, tra il comunicato pubblicato sul quotidiano e la nota del 26/9/2007.

Il motivo in esame risulta altresì inammissibile, nella parte in cui censura la sentenza impugnata per aver posto a fondamento della decisione un documento (e cioè la nota 26/9/2007) contestato nella sua autenticità e di conseguenza privo di valore probatorio, limitandosi a valutare come inutili le contestazioni svolte sul punto dal ricorrente.

Non risultano invero riprodotti, a corredo della specificità del motivo, il verbale udienza del 10/1/2012 e le successive note autorizzate in data 26/2/2012, in cui sarebbe stata contestata la veridicità e corrispondenza al vero del documento; né quei luoghi dell'atto di appello in cui tali contestazioni sarebbero state riproposte.

Come ribadito da questa Corte, con orientamento risalente e univoco, l'osservanza dell'art. 366 c.p.c., in tema di contenuto del ricorso per cassazione, implica che i motivi, a pena di inammissibilità del ricorso medesimo, presentino i requisiti della specificità, della completezza e della riferibilità alla decisione impugnata, così da assicurare che il ricorso consenta, senza necessità di attingere ad altre fonti, l'immediata individuazione delle questioni da risolvere e delle ragioni per cui viene chiesto l'annullamento della sentenza impugnata.

L'inammissibilità del motivo con riferimento ad entrambi i profili – (c) e (d) – concernenti la nota del 26/9/2007, dalla quale il giudice di merito ha tratto il convincimento che il direttore del quotidiano aveva proposto il licenziamento del T, potrebbe esimere dall'esame degli altri profili – (a) e (b) – con il medesimo dedotti.

E, tuttavia, ritiene questa Corte che non abbia errato il giudice di appello nel conferire rilevanza, ai fini del procedimento disciplinare, al comunicato comparso sul quotidiano il 27/9/2007, posto che tale comunicato, se letto nella sua interezza, dà conto non solo dell'avvenuta partecipazione al Direttore della volontà aziendale di dare inizio ad un procedimento disciplinare nei confronti del giornalista, ma anche di una deliberazione, da parte dello stesso Direttore, delle peculiarità del caso e della sua gravità, tale da portare all'adozione di "provvedimenti adeguati".

E', infatti, da rilevare che l'art. 50 CCNL Giornalisti, nella versione applicabile al rapporto dedotto in giudizio, stabilisce l'obbligatorietà ("sentito il Direttore") di una interlocuzione con lo stesso e peraltro senza indicare prescrizioni di natura formale circa il modo di tale interpellato e del conseguente parere, né indicare precisi ambiti temporali, non specificati nella norma collettiva, in cui la manifestazione di esso debba collocarsi, la volontà delle parti contraenti mirando, in sostanza, ad assicurare, a maggiore tutela del giornalista, la presenza di un apporto dialettico all'interno della procedura disciplinare intrapresa nei suoi confronti, sia pure non vincolante ai fini delle determinazioni finali, e il confronto tra ragioni, in ipotesi divergenti, riconducibili alle esigenze della società editrice, da un lato, e della struttura giornalistica, dall'altro.

La disposizione di fonte collettiva in esame ("Regolamento di disciplina"), che costituisce la sede della materia disciplinare per il lavoro giornalistico, non prevede una qualche consultazione anche del comitato di redazione, le cui molteplici attribuzioni (in termini di pareri e proposte) sono, pertanto, da intendersi ristrette, per ciò che attiene ai licenziamenti, a quelli che non rivestano tale natura, come, del resto, è fatto palese dalla mancanza, nel testo dell'art. 34 CCNL, di ogni riferimento a misure disciplinari e, per altro verso, dalla presenza di un contestuale e unificante riferimento alla dimensione organizzativa della struttura redazionale e ai vari e diversi aspetti in grado di influire, direttamente o indirettamente, sulla funzionalità di essa e, in particolare, sulla qualità e il livello complessivo dell'occupazione.

Il terzo motivo è infondato.

La Corte di appello si è invero conformata, nel valutare l'avvenuto rispetto nel caso di specie del rapporto di proporzionalità tra infrazione e sanzione irrogata, all'orientamento consolidato che richiede un giudizio non già condotto in astratto bensì effettuato con specifico riferimento alle circostanze del caso concreto, all'entità della mancanza nei suoi diversi profili, alla natura delle mansioni svolte, all'intensità dell'elemento intenzionale o al grado di quello colposo (cfr., fra le più recenti, Cass. n. 2013/2012).

In particolare, la Corte di appello ha posto in evidenza come il ricorrente fosse incorso in una pluralità di successive condotte improntate a grave negligenza, trascurando di compiere le pur indispensabili verifiche necessarie a fornire riscontro alla notizia (cfr. sentenza, pp. 16-18) e così violando uno dei doveri fondamentali cui il giornalista è tenuto nell'esercizio della sua professione.

Né consente di dubitare dell'esattezza del percorso seguito dal giudice di secondo grado il richiamo del ricorrente agli artt. 50 e 8 CCNL Giornalisti, laddove è previsto che possa applicarsi il licenziamento in caso di violazione del divieto di concorrenza ai danni dell'editore o della testata e cioè in caso di realizzazione di una condotta coscientemente e volontariamente posta in essere contro gli interessi del proprio datore di lavoro.

E', infatti, chiaro che anche una condotta negligente, ove risulti connotata da gravità (come accertato nella sentenza impugnata, all'esito di un'adeguata ricostruzione della

fattispecie), è idonea a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore, non consentendo una prognosi favorevole circa il corretto adempimento delle future prestazioni e tanto più a fronte di un'attività che, anche per la sua oggettiva rilevanza sociale, richiede la pratica di uno scrupolo professionale costante.

Il motivo è poi inammissibile, nella parte in cui denuncia l'omessa pronuncia sulla domanda di riforma della sentenza di primo grado per illegittimità del licenziamento per disparità di trattamento, atteso che il vizio in esame integra un difetto di attività che deve essere fatto valere dinanzi alla Corte di cassazione attraverso la deduzione del relativo *error in procedendo* (art. 360 n. 4) e non già con la denuncia della violazione di una norma di diritto sostanziale (art. 360 n. 3) o del vizio di motivazione (art. 360 n. 5) "giacché queste ultime censure presuppongono che il giudice del merito abbia preso in esame la questione oggetto di doglianza e l'abbia risolta in modo giuridicamente scorretto ovvero senza giustificare o non giustificando adeguatamente la decisione resa": Cass. n. 329/2016 (ord.).

Anche il quarto motivo risulta inammissibile.

Con lo stesso, infatti, il ricorrente si duole, *sub specie* di violazione degli artt. 115 e 116 c.p.c. e delle regole sul riparto probatorio, di un cattivo "governo" del materiale di prova da parte del giudice di appello e delle carenze motivazionali in cui sarebbe incorsa la sentenza impugnata.

Il motivo peraltro, così come svolto, non si conforma allo schema normativo del nuovo vizio "motivazionale", quale risultante a seguito delle modifiche introdotte con il decreto legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito con modificazioni nella l. 7 agosto 2012, n. 134, pur a fronte di sentenza depositata il 27 maggio 2014, e, pertanto, in epoca successiva all'entrata in vigore (11 settembre 2012) della novella legislativa.

Al riguardo, le Sezioni Unite di questa Corte, con le sentenze n. 8053 e n. 8054 del 2014, hanno precisato che l'art. 360 n. 5 c.p.c., come riformulato a seguito dei recenti interventi, "introduce nell'ordinamento un vizio specifico denunciabile per cassazione, relativo all'omesso esame di un fatto storico, principale o secondario, la cui esistenza risulti dal testo della sentenza o dagli atti processuali, che abbia costituito oggetto di discussione tra le parti e abbia carattere decisivo (vale a dire che, se esaminato, avrebbe determinato un esito diverso della controversia)"; con la conseguenza che "nel rigoroso rispetto delle previsioni degli artt. 366, primo comma, n. 6 e 369, secondo comma, n. 4 c.p.c., il ricorrente deve indicare il *fatto storico*, il cui esame sia stato omesso, il *dato*, testuale o extratestuale, da cui esso risulti esistente, il *come* e il *quando* tale fatto sia stato oggetto di discussione processuale tra le parti e la sua *decisività*, fermo restando che l'omesso esame di elementi istruttori non integra, di per sé, il vizio di omesso esame di un fatto decisivo qualora il fatto storico, rilevante in causa, sia stato comunque preso in considerazione dal giudice, ancorché la sentenza non abbia dato conto di tutte le risultanze probatorie".

- Il quinto motivo di ricorso è infondato.

Al riguardo si osserva, quanto alla illegittimità del licenziamento per mancata affissione del codice disciplinare, che la sentenza di appello si è attenuta al consolidato e risalente principio di diritto, per il quale la garanzia prevista dall'art. 7, comma 1°, l. n. 300/1970 di pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti, si applica al licenziamento disciplinare soltanto quando questo sia intimato per specifiche ipotesi di giusta causa o giustificato motivo previste dalle norme collettive o validamente poste dal datore di lavoro e non anche quando faccia riferimento a situazioni giustificative del recesso previste direttamente dalla legge o manifestamente contrarie all'etica comune o concretanti violazione dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro (cfr., fra le molte, Cass. n. 4778/2004).

Il motivo difetta poi di specificità laddove censura la sentenza per violazione dell'art. 7 l. n. 300/1970 sotto il profilo della mancata conoscenza delle procedure di contestazione degli addebiti disciplinari, non risultando se, e quando, tale questione sia stata oggetto di deduzione nei gradi di merito né se, e quando, il ricorrente abbia allegato di avere subito un qualche pregiudizio al proprio diritto di difesa in conseguenza della mancata affissione del codice disciplinare.

Risulta infine improprio, a prescindere da ogni rilievo circa la carenza di specificità del ricorso sul punto, il richiamo ad una violazione del principio di immutabilità tra i fatti contestati e quelli posti a giustificazione della sanzione, posto che, in aderenza a tale principio, è precluso al datore di lavoro di far valere in sede disciplinare circostanze nuove a sostegno delle proprie determinazioni, a tutela del diritto di difesa del lavoratore, ferma restando la diversa valutazione di tali circostanze nel giudizio di merito.

Il ricorso deve, pertanto, essere respinto.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

p.q.m.

la Corte rigetta il ricorso; condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità, liquidate in euro 100,00 per esborsi e in euro 4.000,00 per compensi professionali, oltre rimborso spese generali al 15% e accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13, co. 1 *quater*, del d.P.R. n. 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.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 22 novembre 2016.

Il Consigliere estensore
(dott. Paolo Negri della Torre)

Paolo Negri della Torre

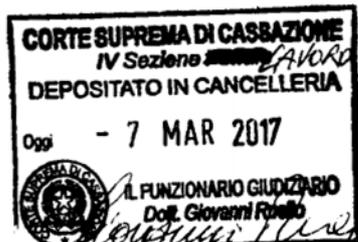


Il Presidente
(dott. Giuseppe Napoletano)

Giuseppe Napoletano

Il Funzionario Giudiziario
Dott. Giovanni RUELLO

Giovanni Ruello



CASSAZIONE.NET

LAVORO (CONTRATTO COLLETTIVO DI) - LAVORO (RAPPORTO DI)
Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., 21-03-2017, n. 7166

LAVORO (CONTRATTO COLLETTIVO DI)

LAVORO (RAPPORTO DI)

Fatto	Diritto	P.Q.M.
--------------	----------------	---------------

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. DI CERBO Vincenzo - Presidente -

Dott. BRONZINI Giuseppe - Consigliere -

Dott. MANNA Antonio - rel. Consigliere -

Dott. BALESTRIERI Federico - Consigliere -

Dott. GHINOY Paola - Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 17154/2014 proposto da:

SNAM RETE GAS S.P.A., P.I. (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA FLAMINIA 342/B, presso lo studio dell'avvocato MARIO GUIDO, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato LUIGI SCORNAJENGHI, giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

D.V., C.F. (OMISSIS), elettivamente domiciliato in ROMA, VIA CURZIO RUFO, 10, presso lo studio dell'avvocato VIRGINIA GIOCOLI,

rappresentato e difeso dall'avvocato FRANCESCA CHIETERA, giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 225/2014 della CORTE D'APPELLO di POTENZA, depositata il 06/05/2014 R.G.N. 907/2013;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 13/12/2016 dal Consigliere Dott. ANTONIO MANNA;

udito l'Avvocato MARIO GUIDO;

udito l'Avvocato FRANCESCA CHIETERA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. SANLORENZO Rita, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

Svolgimento del processo

Con sentenza n. 708/13 il Tribunale di Matera rigettava l'impugnativa di licenziamento disciplinare proposta da D.V. contro SNAM Rete Gas S.p.A..

Con sentenza depositata il 6.5.14 la Corte d'appello di Potenza, in totale riforma della sentenza di primo grado, dichiarava illegittimo il licenziamento intimato all'appellante il 26.6.06 e condannava la società a reintegrarlo nel posto di lavoro, con le ulteriori statuizioni [L. n. 300 del 1970](#), ex art. 18.

Affermavano i giudici d'appello che l'addebito disciplinare contestato al lavoratore (che la notte del 6.6.06, nella sua qualità di tecnico reperibile e responsabile dell'emergenza, si era rifiutato di attivarsi a fronte di due successive sollecitazioni di intervento per un calo di pressione e una fuga di gas) rientrava nel novero di quelli che l'art. 55 CCNL settore Energia e Petrolio sanzionava, in difetto di recidiva, con una sanzione conservativa e non espulsiva.

Per la cassazione della sentenza ricorre SNAM Rete Gas S.p.A. affidandosi a cinque motivi.

D.V. resiste con controricorso, poi ulteriormente illustrato con memoria ex [art. 378 c.p.c.](#).

Motivi della decisione

1.1. Preliminarmente va disattesa l'eccezione, sollevata dal controricorrente, di difetto di procura speciale poichè il ricorso ne reca una, a margine, priva di espresso riferimento alla sentenza da impugnare.

Invero, per costante giurisprudenza di questa S.C. (cfr., ex aliis e da ultimo, Cass. n. 18468/14), la procura apposta in calce o a margine del ricorso per cassazione è, per sua natura, speciale e non richiede alcuno specifico riferimento al processo in corso, sicchè è irrilevante la mancanza d'un espresso richiamo alla sentenza oggetto di impugnazione.

2.1. Il primo motivo denuncia violazione e falsa applicazione [dell'art. 434 c.p.c.](#), per avere la Corte territoriale ritenuto ammissibile l'appello del lavoratore sebbene meramente ripropositivo della posizione difensiva assunta sin dall'atto introduttivo del giudizio, senza apposite confutazioni degli argomenti spesi dal primo giudice per rigettare la domanda.

2.2. Il secondo motivo prospetta violazione e falsa applicazione degli [artt. 112, 115 e 116 c.p.c.](#) e degli [artt. 1455, 2104, 2016 e 2119 c.c.](#), nella parte in cui la sentenza impugnata ha ritenuto la condotta addebitata al lavoratore tale da integrare non una grave infrazione alla diligenza nel lavoro, ma soltanto un pregiudizio alla sicurezza di persone e impianti.

2.3. Doglianza sostanzialmente analoga viene fatta valere con il terzo motivo sotto forma di denuncia di violazione e falsa applicazione degli [artt. 1455, 2104, 2106 e 2119 c.c.](#), degli [artt. 115 e 116 c.p.c.](#) e dell'accordo sindacale dell'ottobre 2002, che ha recepito il dispositivo di emergenza, atto regolamentare interno all'azienda.

2.4. Il quarto motivo - articolato anche in un quarto motivo bis - deduce violazione e falsa applicazione di svariate norme di legge e, in particolare, dell'art. 55 CCNL settore Energia e Petrolio, nella parte in cui la sentenza impugnata ha ritenuto che la condotta addebitata al lavoratore non configurasse grave infrazione alla diligenza nel lavoro e grave nocimento morale (passibile di licenziamento secondo il contratto collettivo), ma soltanto un contegno tale da arrecare pregiudizio alla sicurezza di persone e impianti (passibile di sanzione meramente conservativa).

2.5. Con il quinto motivo si lamenta violazione e falsa applicazione degli [artt. 2104 e 2119 c.c.](#) e della [L. n. 604 del 1966, artt. 1, 3 e 5](#), per avere la sentenza impugnata ommesso di verificare se l'inadempimento del lavoratore fosse comunque configurabile come giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

3.1. Il primo motivo è inammissibile per difetto di autosufficienza.

Nel caso di specie, la Corte territoriale ha ritenuto l'atto di appello rispettoso [dell'art. 434 c.p.c.](#) perchè munito di idonea spiegazione dei motivi di censura della sentenza di prime cure, confutati con apposite argomentazioni.

Le obiezioni a quest'ultimo riguardo mosse dalla ricorrente non sono accompagnate nè dalla trascrizione nè dal deposito dell'atto d'appello a suo tempo proposto dal lavoratore, per consentire a questa Corte Suprema di apprezzare la validità del gravame.

E' ben vero che, secondo Cass. S.U. n. 8077/12, quando con il ricorso per cassazione venga dedotto un error in procedendo, il sindacato del giudice di legittimità investe direttamente l'invalidità denunciata, mediante l'accesso diretto agli atti sui quali si basa il ricorso medesimo, indipendentemente dall'eventuale sufficienza e logicità della motivazione adottata in proposito dal giudice di merito, atteso che, in tali casi, la Corte di cassazione è giudice anche del fatto processuale. Ma è altrettanto vero che la citata sentenza delle S.U. specifica che l'esercizio di tale potere in sede di legittimità presuppone che la censura sia stata proposta dal ricorrente in conformità alle regole fissate dal codice di rito e, in particolare, in conformità alle prescrizioni dettate [dall'art. 366 c.p.c.](#), comma 1, n. 6, e [art. 369 c.p.c.](#), comma 2, n. 4, il che nel caso di specie non è avvenuto.

3.2. Il quarto motivo - da esaminarsi preliminarmente rispetto agli altri perchè potenzialmente dirimente - è fondato.

E' noto che, proprio perchè quella di giusta causa o giustificato motivo è una nozione legale, la previsione della contrattazione collettiva non vincola il giudice di merito. Egli - anzi - ha il dovere, in primo luogo, di controllare la rispondenza delle pattuizioni collettive disciplinari al disposto [dell'art. 2106 c.c.](#) e rilevare la nullità di quelle che prevedono come giusta causa o giustificato motivo di licenziamento condotte per loro natura assoggettabili, ex [art. 2106 c.c.](#), solo ad eventuali sanzioni conservative.

Il giudice non può - invece - fare l'inverso, cioè estendere il catalogo delle giuste cause o dei giustificati motivi di licenziamento oltre quanto stabilito dall'autonomia delle parti (cfr. Cass. 22.2.13 n. 4546; Cass. 17.6.11 n. 13353; Cass. 29.9.95 n. 19053; Cass. 15.2.96 n. 1173).

Solo dopo che tale verifica consenta di escludere la nullità delle clausole del contratto collettivo in tema di comportamenti passibili di licenziamento e permetta comunque di ritenere che l'infrazione disciplinare sia astrattamente sussumibile sotto la specie della giusta causa o del giustificato motivo di recesso, il giudice deve apprezzare in concreto la gravità degli addebiti. A tal fine è pur sempre necessario che essi rivestano il carattere di grave negazione dell'elemento essenziale della fiducia e che la condotta del dipendente sia idonea a porre in dubbio la futura correttezza del suo adempimento, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del prestatore rispetto all'adempimento dei futuri obblighi lavorativi (cfr., ex aliis, Cass. n. 2013/12; Cass. n. 2906/05; Cass. n. 16260/04; Cass. n. 5633/01).

In breve, vertendosi in materia disciplinare, va sempre in concreto esaminata la gravità dell'infrazione sotto il profilo oggettivo e soggettivo e sotto quello della futura affidabilità del dipendente circa la prestazione dedotta in contratto.

Ora, la sentenza impugnata ha ricondotto l'infrazione disciplinare per cui è causa all'ipotesi prevista dall'art. 55 cit. CCNL, parte 3 lett. g), che

punisce con sanzione più grave di quella massima conservativa (vale a dire con il licenziamento) la recidiva in "atti che portino pregiudizio alla produzione, alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza delle persone e degli impianti", recidiva insussistente nel caso in esame.

Ma la sentenza ha tralasciato di esaminare quella parte della stessa clausola contrattuale che prevede, in alternativa alla recidiva, anche il caso di particolare gravità (v. comma 1 parte 3 dell'art. 55 cit.) come passibile di sanzione espulsiva. Del pari ha trascurato il comma 1 parte 4 dello stesso art. 55 cit., che prevede il licenziamento senza preavviso, fra l'altro, anche per "gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro".

3.3. L'accoglimento del quarto motivo assorbe la disamina del secondo, del terzo e del quinto motivo di ricorso.

4.1. In conclusione, va accolto il quarto motivo, rigettato il primo e dichiarati assorbiti i restanti motivi di censura.

Ne discende la cassazione della sentenza impugnata in relazione al motivo accolto, con rinvio, anche per le spese, alla Corte d'appello di Salerno, che dovrà valutare se la condotta addebitata a D.V. sia suscettibile di essere in astratto sussunta nella previsione contrattuale di cui al comma 1 parte 3 dell'art. 55 e/o di cui al comma 1 parte 4 dello stesso art. 55 cit. CCNL e, in caso di esito affermativo, dovrà apprezzare in concreto la gravità del comportamento del lavoratore in relazione alle circostanze oggettive e soggettive del suo operato e alla futura affidabilità del dipendente nell'eseguire la prestazione dedotta in contratto.

P.O.M.

La Corte accoglie il quarto motivo, rigetta il primo, dichiara assorbiti i restanti, cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia, anche per le spese, alla Corte d'appello di Salerno.

Così deciso in Roma, nella Camera di Consiglio, il 13 dicembre 2016.

Depositato in Cancelleria il 21 marzo 2016

IV.Licenziamento ritorsivo

REPUBBLICA ITALIANA
IN OMNIA DEI POPOLI ITALIANI

La Corte d'Appello di Roma

avverte

che in tema di omologhe sulla persona del figlio il figlio

del Tribunale di Roma

Procuratore

del Tribunale di Roma

Consiglio

del Tribunale di Roma

Procuratore

in materia di omologhe sulla persona del figlio

SENTENZA

che in tema di omologhe sulla persona del figlio il figlio
del Tribunale di Roma

che

che in tema di omologhe sulla persona del figlio il figlio
del Tribunale di Roma

che

che

che in tema di omologhe sulla persona del figlio il figlio
del Tribunale di Roma

che

che in tema di omologhe sulla persona del figlio il figlio
del Tribunale di Roma

che

che in tema di omologhe sulla persona del figlio il figlio
del Tribunale di Roma

che in tema di omologhe sulla persona del figlio il figlio

che

che in tema di omologhe sulla persona del figlio il figlio

che

che in tema di omologhe sulla persona del figlio il figlio
del Tribunale di Roma

che in tema di omologhe sulla persona del figlio il figlio
del Tribunale di Roma

che

- a) attività e qualità di partecipazione della società, al rispetto dell'esperienza stessa del e dell'attività e dell'attività presso altre società del gruppo.
- b) la subordinazione della società stessa a proprie le sue necessità e realizzazione del lavoro, quale quest in effetti (oltre che il suo fatto della sua "attività"), la società, per non indebita l'attribuzione effetto del suo) non ripete le sue attività precedenti, perché in una posizione non potrà più essere presente).
- c) dunque deve risultare un unico rapporto e prevalente del finanziatore, che effettivamente le attività proprie da tempo, ma le società con il proprio di organizzazione e delle loro precedenti).
- d) il perché, se non vengono visti la realtà e l'attività e il suo rapporto con il come risulta dal art. 7 del Statuto della società e dalle decisioni adottate).
- e) in parte perché l'attività propria della società (nel momento).
- f) quanto al suo rapporto con l'esperienza di gestione il suo la decisione del 24 aprile 2017 l'esperienza è valida (come una delle del lavoro, ed essere l'attività e non essere la del finanziamento) e quindi attività normale il suo ruolo, l'attività, per esempio la società di cui legge (1), ma non solo in fatto perché è necessario che tutti, ed essere assolutamente validi di fatto il suo rapporto, anche il rapporto che il suo parte di una parte del di quale gli altri non avrebbe avuto attività propria del lavoro).
- g) la parte dell'attività economica (RSC) di lavoro alla situazione delle società e più tardi può da tale situazione da non dipendere, ma non è determinata in una stessa posizione (attività).
- h) quanto al trattamento della produzione di lavoro, la società non dimostra un'attività propria e comunque le società in effetti, una giustificazione o un'esperienza legittima, sempre nell'ambito della organizzazione della rete di lavoro, con il fatto (che è un'altra del lavoro).
- i) quanto al suo rapporto tra le attività di gestione del lavoro ed il finanziamento, le società della società relative al risultato le sue relazioni dimostrate del rapporto lavoro del finanziatore, che in realtà era non più sottoposto da tempo all'attività di realizzazione di attività sotto la stessa parte.
- l) il fatto che risulta che il lavoro, dopo la morte di quale 2013 relative all'esperienza di gestione e alle operazioni della sua produzione di lavoro, oltre alla attività dell'attività del finanziamento e alle sue diverse precedenti con parte della attività sotto la stessa attività della società della società).

- d) quanto alle domande concernenti, nel corso di questo procedimento, varie determinazioni probatorie, rese dal Tribunale del lavoro (l. n. 30 del 1998) e dall'istruttoria telefonica (l. n. 30 del 1998), emerge che nel corso del 2017 è esistito un inquadramento e i poteri di gestione propri di una produttiva di zona e un rapporto di lavoro nel settore, nel territorio nazionale, con la cui gestione i servizi dipendenti, raggruppati in quattro (4).
- e) l'intera attività di cui è stata assunta l'attività di gestione è stata (2017) con il titolo di "responsabile a tempo determinato", per cui il rapporto, bene e trattare, oltre agli altri requisiti, deve essere stato, come sempre, con il 1998/1998.
- f) quanto all'aspetto documentario della condotta, nella copia del libro unico del lavoro all'origine, va precisato che, sotto tale aspetto il documento con cui viene riferito l'effettivo stato documentario, non si può far riferimento a quanto di cui si è detto nel corso del rapporto.
- g) in ogni caso il riferimento va fatto alla presenza di verifiche effettive di gestione, come la gestione in qualità di agente del lavoro (l. n. 30 del 1998) e della gestione della copia all'origine, affinché non si possa verificare.
- h) quanto alle prove relative al rapporto, raggruppati i servizi dell'originario - del libro unico e come sono state le procedure amministrative in un 1998 e 1998/1998, per cui sono state rispettate tutte le norme del lavoro con i rapporti documentari di cui all'art. 19 del l. n. 1998/1998, oltre che con il rapporto con il servizio, in quanto sono presentati nei moduli, per cui si può fare riferimento al rapporto documentario, e gli altri elementi concernenti il servizio, nonché del documento e della telefonata: il tutto quanto, anche con il risultato della procedura sempre in un 1998/1998.
- i) prima di chiudere, va precisato, invece, che, oltre che, la stessa istruttoria, la legittimità del trattamento con il profilo del giudizio, anche rispetto con una certa parte, e dunque con una certa istruttoria/istruttoria.

E' così che, l'intera istruttoria è stata rispettata e svolta.

La, con il primo ordine di gestione, applicata in un periodo di tempo, i risultati sono stati ottenuti dalla stessa istruttoria del trattamento di gestione del giudizio della via l. n. 1998/1998, con la quale, invece, il risultato, in particolare, sotto il profilo della parte conclusiva della parte stessa, risulta essere stato in modo di presentarsi la parte, che, rispetto a una certa istruttoria, ed istruttoria.

La, dunque, in ordine, in quanto effettivamente la parte con la quale, con la procedura e l'ordine di quella parte - con cui - dimostra la validità di un certo momento, di cui non può presentarsi, come, in particolare, il tempo della l. n. 30 del 1998 e maggio 2017 - l'intera istruttoria, anche, nel periodo di gestione, con parte

"no profit" di tipo non-entità.

Però, alla luce delle considerazioni ora espone in talia, quest'Orgo ritiene che effettivamente l'esistenza di quella stessa base costituzionale dipendeva al pari, in assoluto e non a semplice 14 dicembre. Dunque, l'ente della presente istanza dell'11/12/2011 (ora definita) gliel'ha dato quella del e il risultato da 1-17 maggio 2011 era quindi a 111 maggio 2011 era, benché, al pari che in due anni successivi con un grande risultato, cioè verso il maggio 2012 con cui le attività della ente alla presenza di l'istituzione in art. 11, n. 10/1988 per un accordo qualificato molto superiore proprio e l'istituzione "a titolo" di risultato di quella stessa del dipendente, attraverso gli ex parte, presentò tutto alla ex parte stessa.

13. Con il presente articolo 1 si è dato all'ente approssimativo della circostanza che "a titolo" dell'esplicito di esplicito, attraverso stesso con "a titolo" del presente l'ente che ha istituito, con un tale effetto rispetto alla ente, con un effetto del suo hanno da quest'istituzione e di debito possibilità, aggiunge che a ogni con "a titolo" e "a titolo" dell'esplicito di esplicito con circostanza stessa più il presente, il cui punto principale della ente della ente che è il punto centrale della ente stesso stesso dell'esplicito di esplicito, dunque con tale qualità di ente e il presente, con pure tale qualità ente di tutto presentando "a titolo" stesso che "a titolo", da presente l'istituzione l'esplicito presente della ente l'istituzione presente e che nel presente ogni l'istituzione ente, perché il presente dell'esplicito stesso rispetto alla ente.

Il punto è che:

Il presente che l'istituzione è del presente in base 12/12/2011 di con un punto di "a titolo" stesso presente, l'istituzione con questo, e con competenza stessa alla ente economica, esclusiva, di presente, ogni, e a l'istituzione di l'istituzione, dunque e presente di cui si dice in 12/12/2011 l'istituzione che con responsabilità costituzionale della ente e degli enti del presente la ente, con il ente di esplicito e l'istituzione dell'ente economica.

Il tale 12/12/2011 il suo presente di ente il ente per ente - con il ente presente - e

14.1. l'ente stesso l'istituzione e presente.

Queste circostanze della competenza possono l'istituzione del presente, che nel ente presente presente 12. l'ente 1 e 1 nel ente, prima parte l'ente con l'istituzione dell'ente stesso.

Stessa, la struttura di tutto le l'istituzione stesso e ogni, e l'istituzione stessa con l'istituzione della ente, che il il l'istituzione e l'istituzione presente che il l'istituzione di l'istituzione con gli presenti al presente, in questo la ente, presente l'istituzione stessa con l'istituzione, perché l'istituzione - con presente di l'istituzione - con questo l'istituzione presente e ente il l'istituzione della ente stesso, con il presente la ente l'istituzione di ente stesso del presente presente (e

Art. 1

Il presente contratto ha ad oggetto la gestione, l'assistenza ed il servizio di tutti gli edifici
del Comune di Milano, appartenenti proprii e alieni ed altri edifici situati in Via Spadari 20/22-
24 alla proprietà del Comune di Bergamo (2012) di cui sono in via di acquisto di
Milano etc. - etc., ed in seguito servizio di acquisto di tutti gli edifici di Corso di
Toro e Milano, fino a quando il Comune liquidamente non paghi.

Il presente contratto ha ad oggetto la gestione, l'assistenza ed il servizio di tutti gli edifici
del Comune di Milano, appartenenti proprii e alieni ed altri edifici situati in Via Spadari 20/22-
24 alla proprietà del Comune di Bergamo (2012) di cui sono in via di acquisto di
Milano etc. - etc., ed in seguito servizio di acquisto di tutti gli edifici di Corso di
Toro e Milano, fino a quando il Comune liquidamente non paghi.

Il presente contratto ha ad oggetto la gestione, l'assistenza ed il servizio di tutti gli edifici
del Comune di Milano, appartenenti proprii e alieni ed altri edifici situati in Via Spadari 20/22-
24 alla proprietà del Comune di Bergamo (2012) di cui sono in via di acquisto di
Milano etc. - etc., ed in seguito servizio di acquisto di tutti gli edifici di Corso di
Toro e Milano, fino a quando il Comune liquidamente non paghi.

Il presente contratto ha ad oggetto la gestione, l'assistenza ed il servizio di tutti gli edifici
del Comune di Milano, appartenenti proprii e alieni ed altri edifici situati in Via Spadari 20/22-
24 alla proprietà del Comune di Bergamo (2012) di cui sono in via di acquisto di
Milano etc. - etc., ed in seguito servizio di acquisto di tutti gli edifici di Corso di
Toro e Milano, fino a quando il Comune liquidamente non paghi.

Il presente contratto ha ad oggetto la gestione, l'assistenza ed il servizio di tutti gli edifici
del Comune di Milano, appartenenti proprii e alieni ed altri edifici situati in Via Spadari 20/22-
24 alla proprietà del Comune di Bergamo (2012) di cui sono in via di acquisto di
Milano etc. - etc., ed in seguito servizio di acquisto di tutti gli edifici di Corso di
Toro e Milano, fino a quando il Comune liquidamente non paghi.

Il presente contratto ha ad oggetto la gestione, l'assistenza ed il servizio di tutti gli edifici
del Comune di Milano, appartenenti proprii e alieni ed altri edifici situati in Via Spadari 20/22-
24 alla proprietà del Comune di Bergamo (2012) di cui sono in via di acquisto di
Milano etc. - etc., ed in seguito servizio di acquisto di tutti gli edifici di Corso di
Toro e Milano, fino a quando il Comune liquidamente non paghi.



senza poter le loro attività e la loro vita di lavoro e gli altri di lavoro 2013, con
 politiche generali degli e con risorse "pubbliche" ad ogni momento diretti nei confronti di
 lavoratori (e, per esempio, con azioni di lavoro) e non altrettanto per le
 organizzazioni e, quindi, legittimato, perché in quanto ad
 diritto, in grado di fornire delle proprie risorse ed in qualsiasi modo di lavorare
 di se stessa senza conseguenze per lavoratori, con azioni di lavoro.

Quasi il titolo - opera di - - il merito delle proprie leggi del 2013
 che il "capitale" (perché inesplicito, e collegato con la massima disponibilità
 partecipare e collaborare di se stesso per tutti i suoi 2013), e non altrettanto
 lavoro che agisce solo solo nei confronti, anche se nel proprio 2013 solo il
 merito di vita della professionalità.

Il più grande, dopo, quasi titolo e titolo in un'organizzazione di lavoro, che il
 loro agito (e 1017-11) solo lavoro per le azioni della natura del lavoro di
 lavoro in una via - L.L. del 2013, e non solo, e comunque in un'organizzazione
 di loro vita della natura (una sola volta lavoro di lavoro) (quasi, titolo, ogni
 nel proprio di - il proprio di un'organizzazione - lavoro e lavoro
 legge alla natura di un "voto" dipendente della natura - da un'organizzazione
 natura del lavoro di lavoro, ed una natura e nel ruolo del dipendente e non sono
 collaborativi per tutti i suoi 2013 in un'organizzazione - e nel loro (quasi) -
 nella parte operativa, fornendo a grande 2013 con proprie organizzazioni (il merito del
 lavoro di lavoro) di una natura in parte perché un voto del loro proprio.

A 10 il proprio di un'organizzazione della natura lavoro e lavoro 1017 il proprio
 natura del loro di lavoro di lavoro, perché nella propria parte di loro proprio
 2013 una natura loro natura da un'organizzazione del proprio di lavoro proprio e
 natura di loro proprio di 2013, di natura di loro natura lavoro e
 lavoro 1017 la natura della natura di lavoro del - solo una qualità di lavoro di
 quella propria.

Quasi il proprio di un'organizzazione della natura lavoro e lavoro 1017 il proprio
 natura del loro di lavoro di lavoro, perché nella propria parte di loro proprio
 2013 una natura loro natura da un'organizzazione del proprio di lavoro proprio e
 natura di loro proprio di 2013, di natura di loro natura lavoro e
 lavoro 1017 la natura della natura di lavoro del - solo una qualità di lavoro di
 quella propria.

Quasi il proprio di un'organizzazione della natura lavoro e lavoro 1017 il proprio
 natura del loro di lavoro di lavoro, perché nella propria parte di loro proprio
 2013 una natura loro natura da un'organizzazione del proprio di lavoro proprio e
 natura di loro proprio di 2013, di natura di loro natura lavoro e
 lavoro 1017 la natura della natura di lavoro del - solo una qualità di lavoro di
 quella propria.

11. A questo, con una natura, il proprio natura lavoro e lavoro 1017 il proprio
 natura del loro di lavoro di lavoro, perché nella propria parte di loro proprio
 2013 una natura loro natura da un'organizzazione del proprio di lavoro proprio e
 natura di loro proprio di 2013, di natura di loro natura lavoro e
 lavoro 1017 la natura della natura di lavoro del - solo una qualità di lavoro di
 quella propria.

Il proprio di un'organizzazione della natura lavoro e lavoro 1017 il proprio
 natura del loro di lavoro di lavoro, perché nella propria parte di loro proprio
 2013 una natura loro natura da un'organizzazione del proprio di lavoro proprio e
 natura di loro proprio di 2013, di natura di loro natura lavoro e
 lavoro 1017 la natura della natura di lavoro del - solo una qualità di lavoro di
 quella propria.

12. Il proprio di un'organizzazione della natura lavoro e lavoro 1017 il proprio
 natura del loro di lavoro di lavoro, perché nella propria parte di loro proprio
 2013 una natura loro natura da un'organizzazione del proprio di lavoro proprio e
 natura di loro proprio di 2013, di natura di loro natura lavoro e
 lavoro 1017 la natura della natura di lavoro del - solo una qualità di lavoro di
 quella propria.

13. Il proprio di un'organizzazione della natura lavoro e lavoro 1017 il proprio
 natura del loro di lavoro di lavoro, perché nella propria parte di loro proprio
 2013 una natura loro natura da un'organizzazione del proprio di lavoro proprio e
 natura di loro proprio di 2013, di natura di loro natura lavoro e
 lavoro 1017 la natura della natura di lavoro del - solo una qualità di lavoro di
 quella propria.

presso il domicilio del convenuto di lavoro a giorni (11).

Infine, l'art. 1 del regolamento che ha fornito la base al provvedimento, concernente la
Protezione della società (come di cui sono venute).

Quanto al processo amministrativo (art. 111) - in cui la stessa società ha
domandato l'annullamento del Tribunale e avrebbe dovuto tenere a più di un secolo dalla
costituzione della sua amministrazione.

Il collegio era, naturalmente a questo punto del processo di primo grado, è stato
formato dal ... con il nome di un tribunale a Milano, così che anche il suo
composto di lavoro alla ... con l'elenco dei suoi membri, un elenco di
membri di governo, un elenco di ogni tipo di contratto della società stessa ed infine
un "tribunale" presso la sede più di lavoro e ufficio. Questo è il modo di un altro
giudizio in modo giusto del tribunale stesso in questa proposta, oppure è
stato il modo di quell'altro in cui l'altro, ovviamente riguardando il "tribunale"
"tribunale" con un tribunale in cui ... tribunale in modo istantaneo.

La sua stessa natura è risultata al punto del processo amministrativo nel caso che la
disposizione della società precedeva sempre la costituzione del suo punto di lavoro,
quindi dell'unico altro tribunale nella stessa della società, che non ha mai avuto la sua
natura, al punto che, a più volte, un tribunale della sua e uguale punto, al punto 11, un
tribunale della società che la rappresentava, anche quando la rappresentava al punto
tribunale che "la sua natura" ... tribunale stesso stesso?

Il tribunale stesso.

In primo luogo, evidentemente il nome della società stessa della società, nel primo
grado di giudizio, è quello stesso del tribunale.

In ogni caso, il tribunale stesso della giustizia della "società di rappresentanza" con
l'aspetto istantaneo e l'organizzazione di lavoro stesso a seguito della società alla società

con il nome stesso del suo stesso, anche dell'istituzione della società di

"tribunale" di nome di "tribunale alla stessa giustizia" ed ovviamente la stessa società
mentre la società di governo, più infine?

Infine, almeno nella misura di questa giustificazione nel suo stesso, non si è più
ritornato all'istituzione che per processo organizzativo da parte dell'art. 111 con la
sua istantanea del ... in ogni caso processo in oggetto che un tribunale,
apparentemente come sono per tutti i tribunali in cui sono i tribunali di governo, ma
in presenza della istantanea della stessa proposta di costituzione del tribunale di lavoro di
cui si è detto, la natura del tribunale stesso che la società che si affida al suo stesso
tribunale stesso ...

Quanto al nome della legge e della istantanea, prima ancora che in quella istantanea
giudice, quella giustificazione nella società della società stessa della sua stessa ogni

Essa all'effettiva assegnazione, alla medesima struttura sociale della SPAT e tenuto conto della nuova situazione fiscale, con decorrenza della manifestazione di interesse, non è stata fatta l'attribuzione prevista, ma è stata dirottata ad un'altra struttura previdenziale e assistenziale.

- b) valutare la spesa corrente e futura di gestione e manutenzione di ogni dei tre posti di guida, da ripartire per il primo posto in competenza euro 100,00 e per il secondo posto in euro 80,00, che insieme formano la CPN e che è stata dirottata ad un'altra struttura previdenziale assistenziale;
- c) valutare la spesa corrente e futura di gestione e manutenzione di ogni dei posti di guida, da ripartire per il primo posto in competenza euro 100,00 e per il secondo posto in euro 80,00, che insieme formano la CPN e che è stata dirottata ad un'altra struttura previdenziale assistenziale.

Con la presente si dispone, sulla base di quanto sopra, quanto segue:

Il Presidente di

Ente Provinciale Regionale

V. Scarso rendimento

Cass. civ., sez. lav., 09-07-2015, n. 14310.

Il licenziamento per cosiddetto scarso rendimento costituisce un'ipotesi di recesso del datore di lavoro per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore, che, a sua volta, si pone come specie della risoluzione per inadempimento di cui agli art. 1453 e seg. c.c. sicché, fermo restando che il mancato raggiungimento di un risultato prefissato non costituisce di per sé inadempimento, ove siano individuabili dei parametri per accertare se la prestazione sia eseguita con diligenza e professionalità medie, proprie delle mansioni affidate al lavoratore, lo scostamento da essi può costituire segno o indice di non esatta esecuzione della prestazione, sulla scorta di una valutazione complessiva dell'attività resa per un'apprezzabile periodo di tempo.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. Con sentenza depositata in data 2/2/2012 la Corte d'appello di Torino, accogliendo l'impugnazione proposta dalla Vodafone Omnitel n.v. contro la sentenza resa dal Tribunale di Ivrea, ha rigettato la domanda proposta da De. Ma. Ma., volta ad ottenere la declaratoria dell'illegittimità del licenziamento intimatogli con lettera del 2/4/2009 dalla società appellante, di cui era dipendente con la qualifica di 6A categoria professionale ex C.C.N.L. Metalmeccanica privata. 2. La Corte, dissentendo dal giudizio espresso dal Tribunale, ha affermato che: a) la contestazione formulata nella lettera del 18/3/2009 conteneva due diversi addebiti: la mancata compilazione del cosiddetto "performance dialogue" e lo scarso rendimento. Con particolare riguardo a quest'ultimo addebito, che costituiva il nucleo centrale della contestazione, l'accertamento della violazione era stato reso possibile dall'esame di rapportini settimanali, redatti nel periodo dal 20 ottobre 2008 fino al marzo del 2009, da cui era emersa la scarsa produttività del lavoratore, sia in assoluto sia comparata con quella di altri dipendenti aventi il suo stesso profilo professionale. La contestazione, con riguardo a questo profilo, era pertanto tempestiva; b) la tempestività doveva rapportarsi al tipo di addebito contestato, in quanto il giudizio sulla sussistenza e rilevanza dello scarso rendimento non può essere condotto in modo istantaneo, ma suppone un'osservazione protratta nel tempo; c) la società non aveva violato il principio di buona fede non segnalando al lavoratore la difformità della sua produttività dagli standard, poiché è "fuor di logica" porre a carico del datore di lavoro l'onere di sollecitare il dipendente ad adempiere l'obbligazione fondamentale del rapporto di lavoro, che è quello di rendere la prestazione lavorativa; d) sussistevano gli addebiti contestati: il fatto dell'omessa compilazione dei moduli diretti a valutare annualmente i dipendenti Vodafone (performance dialogue) si era realizzato relativamente al 2009; quanto agli anni precedenti, la contestazione, pur tardiva, era stata effettuata dalla società per rimarcare "lo scarso spirito di collaborazione e lo scarso interesse" mostrati dal lavoratore, nonché, ad colorandum, per rimarcare che l'omissione si era già verificata in precedenza. 3. Contro la sentenza, il De. Ma. propone ricorso per cassazione fondato su tre motivi, illustrati da memoria, cui resiste la società con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo ed il secondo motivo, che si trattano congiuntamente in quanto involgono questioni connesse, il ricorrente censura la sentenza per violazione e falsa applicazione della L. 20 maggio 1970, n. 300, articolo 7, comma 2 e dell'articolo 1175 c.c. "con riferimento alla mancata compilazione dei moduli performance dialogue e weekly reports"; assume che erroneamente la Corte territoriale ha ritenuto tempestiva la contestazione, omettendo di considerare che già negli anni precedenti egli non aveva compilato e consegnato alla società il performance dialogue senza che alcuna contestazione gli fosse mossa, e da tanto doveva desumersi la tolleranza della società nei confronti del detto comportamento e la scarsa rilevanza del suo inadempimento. In ordine ai rapportini settimanali, segnala che fin

dall'ottobre 2008 la società era stata in grado di verificarli e quindi di accertare il preteso scarso rendimento, con la conseguenza che la contestazione effettuata nel marzo dell'anno successivo era da ritenersi senz'altro tardiva. Inoltre, la mancata segnalazione, da parte della società, del suo scarso rendimento, con l'invito ad allinearsi agli standard di produttività degli altri dipendenti, costituiva violazione del principio di buona fede nell'esecuzione del rapporto. 2. Con il terzo motivo, denuncia l'omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio, lamentando l'omessa pronuncia del giudice in ordine alla proporzionalità tra il fatto commesso e la sanzione irrogata, considerato che il contratto collettivo nazionale di lavoro prodotto in primo grado non prevedeva la sanzione espulsiva per i fatti contestati. 3. I primi due motivi sono infondati. 4. È opportuno rammentare che l'accertamento relativo alla sussistenza del requisito dell'immediatezza della contestazione trae fondamento da una indagine di fatto, che, come tale, è incensurabile in sede di legittimità, salva la verifica di logicità e congruità delle ragioni esposte dal giudice di merito (vedi, per tutte, Cass., 6 settembre 2007, n. 18711; Cass., 1 febbraio 2010, n. 2283). Sempre in materia di licenziamento per giusta causa, l'immediatezza della contestazione degli addebiti va intesa in senso relativo, dovendosi tenere conto del tempo necessario per l'accertamento e la valutazione dei fatti da parte del soggetto abilitato ad esprimere la volontà imprenditoriale di recedere (Cass., 10 gennaio 2008, n. 282; Cass., 17 settembre 2008, 23739). 5. Nel caso in esame, la Corte territoriale ha ritenuto tempestiva la contestazione considerando la necessità, per l'imprenditore, di servirsi di un congruo periodo di osservazione per valutare la condotta del lavoratore e ravvisare in essa una violazione del dovere di diligenza e collaborazione. Ha pertanto considerato l'arco temporale compreso tra l'invio del primo rapporto settimanale (ottobre 2008) e il momento della contestazione (marzo 2009) come necessario (e sufficiente) per monitorare l'attività del dipendente e confrontarla con quella degli altri dipendenti, sì da verificare la sussistenza di una sproporzione significativa tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento (cfr. Cass., 22 gennaio 2009, n. 1632). 6. In proposito deve rimarcarsi che l'addebito mosso al De. Ma. si sostanzia nella violazione dell'obbligo di diligenza e di collaborazione con il datore di lavoro ed è costituito non già da un unico e specifico episodio, o da più episodi singolarmente considerati, come sembra equivocare il ricorrente, bensì da una condotta continuativa, che si è protratta nel tempo e che deve essere (ed è stata) unitariamente considerata al fine di valutare la sussistenza dell'inadempimento e la sua gravità nell'ottica del sinallagma contrattuale. 7. Il licenziamento per cosiddetto "scarso rendimento", invero, costituisce un'ipotesi di recesso del datore per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore, che, a sua volta, si pone come specie della risoluzione per inadempimento, prevista dagli articoli 1453 e segg. cod. civ.. 8. Si osserva infatti che, nel contratto di lavoro subordinato, il lavoratore non si obbliga al raggiungimento di un risultato ma alla messa a disposizione del datore delle proprie energie, nei modi e nei tempi stabiliti, con la conseguenza che il mancato raggiungimento del risultato prefissato non costituisce di per sé inadempimento, giacché si tratta di lavoro subordinato e non dell'obbligazione di compiere un'opera o un servizio (lavoro autonomo). Ove tuttavia, siano individuabili dei parametri per accertare che la prestazione sia eseguita con la diligenza e professionalità medie, proprie delle mansioni affidate al lavoratore, il discostamento dai detti parametri può costituire segno o indice di non esatta esecuzione della prestazione (Cass., 20 agosto 1991, n. 8973). 9. È dunque evidente che, per stabilire se tale segno dimostri univocamente che vi è stato inadempimento, è necessario valutare la condotta nel suo complesso per un'apprezzabile periodo di tempo, tenendo bene a mente che il mancato raggiungimento del parametro non va confuso con l'oggetto dell'accertamento, che è costituito dall'inesatta o incompleta o mancata esecuzione della prestazione. 10. La valutazione compiuta dalla Corte territoriale è in tutto conforme ai principi espressi da questa Corte ed è sorretta da motivazione congrua, esaustiva, sicché essa è del tutto esente dalle

censure mosse con il ricorso. 11. Lo stesso è a dirsi con riguardo alla presunta violazione dell'articolo 1175 c.c., che la Corte ha motivatamente escluso, con un giudizio anch'esso adeguato e privo di contraddizioni logiche o giuridiche. 12. L'ultimo motivo è invece, in parte, infondato e, in parte, presente profili di improcedibilità. 13. È infondato nella parte in cui si assume omessa una motivazione che invece è espressa ed esauriente. La Corte ha infatti esaminato gli addebiti mossi al lavoratore ed ha ravvisato una totale sproporzione tra l'attività lavorativa del De. Ma. rispetto a quella dei suoi colleghi, anche di inquadramento inferiore e di minore anzianità. Ha considerato che nel periodo di riferimento (dal 26 al 31 gennaio 2009 e dal nove al 13 marzo 2009) "gran parte delle caselle corrispondenti alle varie tipologie di attività (gestione delle negoziazioni, gestione dei contratti, incontro con i fornitori, incontro con i clienti interni, gestione listini, attività per stage gates) risultano desolatamente vuote"; con riferimento ad attività di minor qualità professionali, come la gestione operativa degli ordini, ha rilevato come la produttività è risultata del tutto insoddisfacente ("due e quattro ordini nelle due settimane considerate"), a fronte di una media degli altri buyers di più di 40 al giorno e di più di 200 alla settimana. Ha quindi ritenuto "prive di consistenza" le giustificazioni addotte dal lavoratore, oltre che sotto certi aspetti contraddittorie. Il giudizio di gravità dell'inadempimento e di proporzionalità è stato pertanto compiutamente condotto ed esso è privo di incongruenze, peraltro neppure segnalate in ricorso. La censura riguardante la mancata previsione del fatto contestato tra le ipotesi per cui il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede la sanzione del licenziamento è invece improcedibile atteso il mancato deposito del contratto, nel suo testo integrale, nelle precedenti fasi del giudizio ed in questa sede, in violazione del disposto di cui all'articolo 369 c.p.c., comma 2, n. 4, con la conseguenza che, anche sotto tale profilo, il motivo non può essere accolto (cfr. Cass., 7 luglio 2014, n. 15437). 14. Il ricorso deve dunque essere rigettato e il ricorrente deve essere condannato al pagamento, in favore della controricorrente, delle spese del presente giudizio, in applicazione del principio della soccombenza.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio, liquidate euro 100 per esborsi e euro 3.500,00 per compensi professionali, oltre spese generali e accessori di legge. Così deciso in Roma, il 18 marzo 2015. Depositato in Cancelleria il 9 luglio 2015

Archivio selezionato: Sentenze Tribunale

Autorità: Tribunale Milano sez. lav.

Data: 19/09/2015

n. 26212

Classificazioni: LAVORO SUBORDINATO (Rapporto di) - Estinzione e risoluzione del rapporto: licenziamento - - per giustificato motivo

Massima: In tema di lavoro subordinato, legittima il licenziamento per giustificato motivo soggettivo la condizione del lavoratore continuamente assente quando a causa di detta assenza, la prestazione lavorativa non è sufficientemente e proficuamente utilizzabile da parte della società a causa dello scarso rendimento del lavoratore.

In tema di licenziamento per scarso rendimento, il datore di lavoro deve dimostrare la non utilizzabilità della prestazione (non nel suo complesso, ma) nei giorni di presenza del lavoratore (ossia quando viene effettuata), non ricorrendo altrimenti gli estremi del giustificato motivo oggettivo.

R E P U B B L I C A I T A L I A N A
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO
SEZIONE LAVORO

in persona del Giudice dott. Giulia Marzia Locati ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

nella causa iscritta al n. r.g. 8483/2015 promossa da:

RICORRENTE

contro

RESISTENTE

Il Giudice, a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 14 settembre 2015, osserva quanto segue.

Fatto

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso presentato ai sensi dell'art. 1, comma 47 sgg. della L. n. 92/2012 si è rivolto al Tribunale di Milano, in funzione di Giudice del Lavoro di primo grado, affermando di essere stato assunto da ---- nel 1994, con mansioni di fattorino e inquadramento nel 10 livello contrattuale ai sensi del CCNL applicato; di essere sordomuto e di essere dunque stato assunto in base alla L. n. 482/1968; di aver svolto fino al 2000 le mansioni di fattorino e di essere stato poi stato assegnato fino al 2013 al servizio 187; di essere stato spostato nel 2013 al reparto Document Advanced Center; di essere stato licenziato per giustificato motivo oggettivo a causa dell'inadeguatezza sotto il profilo produttivo ed organizzativo della prestazione lavorativa; di non aver mai superato il periodo di comporto. Concludeva chiedendo in principalità che venisse annullato o dichiarato illegittimo il licenziamento de quo, con conseguente condanna della convenuta a reintegrarlo in servizio e a corrispondergli l'indennità di cui all'art. 18, quinto comma, L. n. 300/1970; in subordine che venisse annullato o dichiarato illegittimo il licenziamento de quo, con conseguente dichiarazione di risoluzione del rapporto di lavoro e condanna della convenuta a corrispondergli l'indennità di cui all'art. 18, quinto comma, L. n. 300/1970; in ulteriore subordine che venisse annullato o dichiarato illegittimo il licenziamento de quo, con conseguente dichiarazione di risoluzione del rapporto di lavoro e condanna della convenuta a corrispondergli l'indennità di cui all'art. 18, sesto comma, L. n. 300/1970. Con vittoria delle spese.

Costituitasi in giudizio ----- chiedeva il rigetto del ricorso perché infondato. Con vittoria delle spese.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione e ritenuta la causa matura per la decisione senza necessità di attività istruttoria, all'udienza del 14 settembre 2015 la causa è stata discussa e, all'esito, il Giudice si è riservato.

Il ricorso è parzialmente fondato e deve essere accolto nei limiti che seguono.

Sono incontestati tra le parti i seguenti elementi di fatto: il ----- non ha superato il periodo di comporto; i giorni di assenza effettuati dal sig. -----

A fronte di tali elementi di fatto parte resistente ha ritenuto di intimare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo per impossibilità di utilizzo della prestazione lavorativa.

La datrice di lavoro ha precisato di aver adibito il ----- nel corso del rapporto di lavoro, a funzioni compatibili con il suo handicap, e, in particolare, da ultimo, alla funzione di indicizzazione e tipizzazione delle pratiche con compiti di back office non coinvolgenti il contatto diretto con la clientela. In sostanza, l'attività è simile a quella di un call center, con la differenza che il trattamento delle problematiche e delle esigenze della clientela avviene tramite la ricezione e la lavorazione di documentazione cartacea.

La società resistente ha altresì sottolineato l'importanza di tale funzione, alla luce del fatto che la clientela che ha presentato un reclamo deve essere seguita con rapidità ed efficienza, pena il passaggio ad altra compagnia telefonica concorrente.

A sostegno del licenziamento intimato, la ----- ha fatto riferimento ad una recente sentenza della Suprema Corte secondo la quale "L'eccessiva morbilità dovuta a reiterate assenze (anche se "incolpevoli" e nei limiti del periodo di comporto) da cui deriva una prestazione lavorativa non sufficientemente e proficuamente utilizzabile da parte della società, perché inadeguata e discontinua sotto il profilo produttivo e pregiudizievole per l'organizzazione aziendale, legittima il licenziamento per giustificato motivo soggettivo. È dunque legittimo il licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento qualora sia provata, sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore stesso ed in base agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, una evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente - ed a lui imputabile - in conseguenza dell'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento, tenuto conto della media di attività tra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione. (Nella specie, la S. C. ha confermato la sentenza impugnata, che aveva affermato la legittimità del licenziamento intimato, sul presupposto che le reiterate assenze effettuate dal lavoratore, comunicate all'ultimo momento ed "agganciate" ai giorni di riposo, determinavano uno scarso rendimento ed una prestazione lavorativa non sufficientemente e proficuamente utilizzabile per il datore di lavoro, incidendo negativamente sulla produzione aziendale)" (Cassazione, Sez. L, Sentenza n. 18678 del 04/09/2014).

Parte ricorrente ha sostanzialmente mosso due critiche a tale decisione: da un lato ha sottolineato il carattere vincolante dell'art. 2110 c.c., sostanzialmente disapplicato dalla Corte di Cassazione nella sentenza de qua, e l'illegittimità di intimare il licenziamento ponendo a fondamento l'eccessiva morbilità prima del superamento del periodo di comporto; dall'altro lato ha sottolineato che l'asserito scarso rendimento si sarebbe dovuto far valere per l'intimazione di un licenziamento per giustificato motivo soggettivo e non oggettivo.

Occorre prendere le mosse dalla sentenza richiamata. La Corte di Cassazione, nel passaggio prodromico all'affermazione di principio oggi in discussione, ha ricordato che "Occorre ricordare che, ai sensi della L. n. 604 del 1966, art. 3, "il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. La

giurisprudenza di questa Corte ha, poi, precisato che in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive, compete al giudice - che non può, invece, sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost. - il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro, in ordine al quale il datore di lavoro ha l'onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'effettività delle ragioni che giustificano l'operazione di riassetto (ex unultis, Cass., n. 7474 del 2012). Ancora, si è affermato che è legittimo il licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento qualora sia risultato provato, sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore stesso ed in base agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, una evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente - ed a lui imputabile - in conseguenza dell'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento, avuto riguardo al confronto dei risultanti dati globali riferito ad una media di attività tra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione (Cass., n. 3876 del 2006)".

La Corte ha ritenuto che corollario di tali principi fosse la netta distinzione tra la malattia posta alla base del superamento del periodo di comportamento e quella posta alla base dello scarso rendimento. In sostanza una cosa è la disciplina dell'art. 2110 c.c., in ragione della quale da un lato il datore di lavoro non può recedere dal rapporto prima del superamento del cosiddetto periodo di comportamento, e, dall'altro, il superamento di quel limite è condizione sufficiente di legittimità del recesso, nel senso che non è necessaria la prova del giustificato motivo oggettivo, né della sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa, né della correlata impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse. Altra cosa è la malattia che non rileva di per sé, ma in quanto le assenze in questione, anche se incolpevoli, hanno determinato scarso rendimento e inciso negativamente sulla produzione aziendale.

Nell'un caso il datore di lavoro ha il solo onere di dedurre ed allegare il superamento del periodo di comportamento, il quale - per ciò solo - legittima la risoluzione del rapporto. Nell'altro caso il datore di lavoro ha invece l'onere di allegare e provare che le modalità delle assenze hanno determinato l'impossibilità di utilizzo della prestazione lavorativa.

Pertanto, la prima censura non può essere accolta atteso che nel caso in esame il licenziamento non è stato intimato, pacificamente, per superamento del periodo di comportamento, ma in quanto le assenze avrebbero interferito a tal punto con l'attività lavorativa da rendere di fatto la prestazione del sig. ----- non fruibile da parte dell'azienda.

Pertanto il richiamo all'art. 2110 c.c. non è pertinente, disciplinando lo stesso un caso affatto diverso da quello in esame.

Anche la seconda censura non può essere accolta, atteso che secondo i principi recentemente espressi dalla Corte di Cassazione ciò che conta non è la colpevolezza/negligenza o meno del lavoratore, ma il fatto che le assenze, anche se incolpevoli, abbiano di fatto ed in modo oggettivo dato luogo ad un rendimento così scarso da non essere la prestazione utile per il datore di lavoro.

Sul punto parte della giurisprudenza di merito ha chiarito che tra i fatti relativi all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa - in relazione ai quali può essere intimato il licenziamento per giustificato motivo oggettivo - rientra l'eccessiva morbilità dovuta a reiterate assenze per malattia qualora la prestazione non sia più utile al datore di lavoro (si veda Tribunale di Milano, sentenza n. 1341/2015, estens. Dott. Scarzella).

Ciò chiarito, è opportuno verificare se nel caso in esame le assenze si siano verificate con una modalità tale da rendere inutile la prestazione lavorativa nelle giornate di presenza in azienda.

Orbene, dai documenti prodotti da parte resistente emerge che le assenze sono state numerose (808 giorni per circa 1500 giorni di lavoro), brevi e reiterate, costanti nel tempo e spezzettate, concentrate prevalentemente in periodi a stretto contatto con ferie e festività (il ricorrente non ha mai lavorato nel periodo compreso tra capodanno e l'epifania) ovvero con giorni di permessi.

Parte resistente ha specificato che il lavoro del ricorrente consiste prevalentemente nel rispondere ai reclami dei clienti attraverso la corrispondenza e che spesso tale attività non si risolve in un unico contatto ma necessita di più conversazioni. Ha anche sottolineato l'importanza di tale attività perché nel momento del reclamo il cliente è scontento ed è quindi più facilmente convincibile da parte delle aziende della concorrenza a cambiare operatore. Ha infine rilevato come lo spezzettamento costante ed imprevisto del periodo di malattia - sempre a ridosso del weekend - rendesse molto complicato per gestire quei clienti di cui si sarebbe dovuto occupare il ricorrente.

Sicuramente, la modalità con cui il ----- assente ha causato delle profonde difficoltà all'azienda, che ha dedotto di dover aggravare il lavoro dei colleghi del ricorrente per evitare che le pratiche restassero inevase.

Si ritiene però che ciò non sia sufficiente per ritenere la prestazione lavorativa "non sufficientemente e proficua pente utilizzabile", secondo quanto richiesto dalla Suprema Corte.

Infatti per concretizzare il requisito de quo è necessario che la prestazione non sia utilizzabile nei giorni di presenza del lavoratore: in altri termini la non utilizzabilità non deve essere valutata complessivamente - perché è evidente che un'assente pari sostanzialmente al 60% rendono la prestazione nel complesso scarsamente utile - ma nei giorni in cui essa viene effettuata. Parte resistente avrebbe cioè dovuto dedurre e provare che ciò che veniva fatto dal sig. ----- nei giorni di presenza era sostanzialmente inutile per l'azienda, per le sue caratteristiche.

Non avendo dato la datrice di lavoro prova di questa specifica circostanza, non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo, con conseguente applicabilità della disciplina dettata dall'art. 18, quinto comma, della L. n. 300/1970.

A tal riguardo, non può infatti esser accolta la prima domanda subordinata del ricorrente, che richiede l'applicazione del quarto comma dell'art. 18, atteso che nel caso in esame il fatto posto alla base del licenziamento non è manifestamente insussistente. Infatti, la resistente ha dedotto e dimostrato sia l'elevato numero delle assenze, che la modalità di fruizione del congedo per malattia, che l'impatto negativo generale per l'organizzazione aziendale.

Per tali ragioni, deve esser dichiarato risolto il rapporto di lavoro intercorso alla data del 14 gennaio 2015. Parte resistente deve esser altresì condannata al pagamento di un'indennità risarcitoria che, in ragione del comportamento delle parti e della durata del rapporto di lavoro, pare equo quantificare in quindici mensilità.

Considerato che la domanda è stata accolta in misura non superiore alla proposta conciliativa formulata dal Giudice ed accettata da parte resistente all'udienza del 16 settembre 2015, giusto il disposto dell'art. 91, secondo comma, c.p.c., parte ricorrente deve essere condannata al pagamento delle spese maturate successivamente alla formulazione della proposta (corrispondenti con la fase di decisione). Visto che parte resistente deve essere invece condannata al pagamento delle spese della fase introduttiva, pare equo nel complesso compensare integralmente le spese di lite.

Diritto

PQM

P.Q.M

Dichiara risolto il rapporto di lavoro tra ----- far data dal 14 gennaio 2015;

condanna ----- a corrispondere a ----- un'indennità risarcitoria pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto; compensa integralmente le spese di lite. Si comunichi.

Milano, 16 settembre 2015

Depositata in Cancelleria il 19/09/2015

Note

Utente: Universit  Milano - www.iusexplorer.it - 10.05.2017

© Copyright Giuffrè 2017. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156