AULA 'A'

10 GIU. 2019

15566/19

ESENTE REGISTRAZIONE - ESENTE BOLLI - ESENTE CONTR.

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Oggetto

R.G.N. 7395/2018

Cron. 15566

Rep.

Ud. 18/04/2019

PU

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. VITTORIO NOBILE - Presidente -

Dott. LAURA CURCIO - Consigliere -

Dott. PAOLO NEGRI DELLA TORRE - Consigliere -

Dott. ROSA ARIENZO - Consigliere -

Dott. MATILDE LORITO - Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 7395-2018 proposto da:

[redacted] elettivamente domiciliato in ROMA, VIA STRESA 53, presso lo studio dell'avvocato GIUSEPPE POMPEO PINTO, che lo rappresenta e difende;

- ricorrente principale - controricorrente incidentale

contro

2019

1547

[redacted] S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore elettivamente domiciliata in ROMA, VIA [redacted] 403, presso lo studio dell'avvocato [redacted] rappresentata e difesa dall'avvocato [redacted]

copia comunicata ai soli fini dell'art 133 cpc

- controricorrente - ricorrente incidentale

avverso la sentenza n. 1966/2017 della CORTE D'APPELLO di BARI, depositata il 05/09/2017 R.G.N. 140/2017;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 18/04/2019 dal Consigliere Dott. MATILDE LORITO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CARMELO CELENTANO che ha concluso per il rigetto e assorbimento del ricorso incidentale;

udito l'Avvocato GIUSEPPE POMPEO PINTO;

udito l'Avvocato [redacted] per delega Avvocato [redacted]

FATTI DI CAUSA

La Corte d'appello di Bari, con sentenza resa pubblica il 5/9/2017 confermava la pronuncia del giudice di prima istanza che aveva respinto la domanda proposta da [redacted] nei confronti della [redacted] s.p.a. volta a conseguire la declaratoria di illegittimità del licenziamento per recidiva intimatogli in data 9/3/2006, previo accertamento della illegittimità delle tre sanzioni disciplinari irrogate in data 14/6/2004, 25/6/2004 ed 11/10/2005 (oltre al risarcimento del danno biologico risentito per effetto della illegittima condotta datoriale), dichiarando assorbite le questioni inerenti alla illegittimità del secondo licenziamento intimato al lavoratore il 24/3/2006.

A sostegno del *decisum* la Corte territoriale, per ciò che ancora qui rileva, osservava che infondata era la censura formulata dal lavoratore con riferimento alla mancata contestazione della recidiva. Premesso che nella lettera di contestazione 9/2/2006 veniva prospettato al ricorrente il compimento di un errore nell'avvio alla cucitura di pelle difettata, rilevava che la società aveva formulato un dettagliato richiamo agli altri precedenti disciplinari, con indicazione specifica di tutte le pregresse contestazioni e sanzioni disciplinari applicate.

La Corte di merito considerava altresì tempestivo sia l'atto di incolpazione che il licenziamento intimato il 9/3/2006, facendo leva sulla nozione in senso relativo del requisito della immediatezza della contestazione e del recesso, invalsi nella giurisprudenza di legittimità.

Escludeva, da ultimo, una lesione del principio di proporzionalità della sanzione disciplinare applicata, considerando che il licenziamento era stato intimato per recidiva, sicchè il ragionamento sulla gradualità delle sanzioni comminate per lo stesso errore commesso nella lavorazione delle pelli, doveva ritenersi integralmente decaduto.

Avverso tale decisione [redacted] interpone ricorso per cassazione affidato a cinque motivi. Resiste con controricorso la società intimata, che spiega ricorso incidentale condizionato affidato ad unico motivo, al quale oppone difese il ricorrente principale.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1.Con il primo motivo del ricorso principale si denuncia violazione e falsa applicazione dell'art.2119 c.c. e dell'art. 2106 c.c., nonché degli artt.7 e 18 l.300/70 e degli artt.80 e 81 c.c.n.l. Legno e Arredamento Industria.

Ci si duole che il giudice del gravame abbia omesso di operare il doveroso esame della gravità dei fatti addebitati ai fini del licenziamento, scrutinandoli alla luce del principio codicistico della proporzionalità e congruità del licenziamento irrogato rispetto alle plurime condotte oggetto di incolpazione, avendo ritenuto non doversi estendere il vaglio alla congruità delle singole precedenti sanzioni comminate.

Si rimarca che l'inadempimento contestato al ricorrente consisteva nella negligente esecuzione della prestazione lavorativa, non accompagnata, peraltro, dalla dimostrazione della effettiva incidenza delle asserite negligenze sui processi operativi globalmente considerati. Si deduce, quindi, che la proporzionalità della massima sanzione disciplinare irrogata rispetto all'addebito formulato, non era stata oggetto di alcun vaglio da parte della Corte di merito, la cui pronuncia doveva ritenersi carente anche sotto il profilo dell'omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio, come stigmatizzato nella seconda critica formulata ai sensi dell'art.360 comma primo n.5 c.p.c..

2. I motivi, che possono congiuntamente trattarsi per presupporre la soluzione di questioni giuridiche connesse, sono fondati.

In via di premessa, occorre rimarcare che deve escludersi la configurabilità in astratto di qualsivoglia automatismo nell'irrogazione di sanzioni disciplinari, specie laddove queste consistano nella massima sanzione, permanendo il sindacato giurisdizionale sulla proporzionalità della sanzione rispetto al fatto addebitato (vedi in motivazione Cass. 1/12/2016 n.24574, Cass. 23/8/2016 n.17259, Cort. Costit. n. 971/1988, n. 239/1996, n.286/1999).

La proporzionalità della sanzione disciplinare rispetto ai fatti commessi è, infatti, regola valida per tutto il diritto punitivo (sanzioni penali, amministrative) e risulta trasfusa per l'illecito disciplinare nell'art. 2106 c.c., con conseguente possibilità per il giudice di annullamento della sanzione "eccessiva", proprio per il divieto di automatismi sanzionatori, non essendo, in definitiva, possibile introdurre, con legge o con contratto, sanzioni disciplinari automaticamente conseguenziali ad illeciti disciplinari.

Nello stesso senso, gli artt.3 della legge 15 luglio 1966 n. 604, 2119 primo comma c.c. e 7 legge 20 maggio 1970 n.300, costituenti norme inderogabili in favore del lavoratore, estendendo i principi di garanzia penalistici stabiliti per l'incolpato, prevedono in favore del lavoratore nei cui confronti debba essere applicata una sanzione disciplinare - e, tra

queste, la più grave, il licenziamento - il principio della proporzionalità della sanzione alla infrazione commessa (la cui gravità deve essere valutata, in relazione all'elemento soggettivo e all'elemento oggettivo della condotta) e quello della difesa, inteso come possibilità assicurata al lavoratore di difendersi dagli addebiti prima che gli venga applicata la sanzione disciplinare conservativa o espulsiva.

Nell'ottica descritta si è quindi affermato, come già fatto cenno, che la contrattazione collettiva è nulla e, perciò, inapplicabile per contrasto con norme imperative dello Stato tutte le volte in cui essa preveda una ipotesi automatica di sanzione disciplinare conservativa o espulsiva che prescinda dalla valutazione della sua proporzionalità rispetto alla infrazione commessa dal lavoratore sia sotto il profilo soggettivo e sia sotto quello oggettivo. (v.Cass. 27/09/2002 n.14041, Cass. 25/11/1996 n.10441).

Muovendo da tali condivisibili approdi, la giurisprudenza di legittimità ha avuto modo di osservare che la previsione da parte della contrattazione collettiva della recidiva in successive mancanze disciplinari, come ipotesi di licenziamento, non esclude il potere del giudice di valutare la gravità in concreto dei singoli fatti addebitati, ancorché connotati dalla recidiva, ai fini dell'accertamento della proporzionalità della sanzione espulsiva, quale naturale conseguenza del sistema normativo approntato in tema di procedimento disciplinare cui si è innanzi fatto richiamo (vedi *ex aliis*, Cass. 18/12/2014 n.26741, Cass. cit n.14041/2002).

3. Orbene, nello specifico la Corte di merito, scrutinando la doglianza formulata al riguardo dal lavoratore, ha decisamente escluso che la contestazione disciplinare della recidiva fosse compatibile con alcun ragionamento in tema di "gradualità di sanzioni comminate per lo stesso errore nella lavorazione delle pelli", così incorrendo nella denunciata violazione di legge; le affermazioni in diritto contenute nella sentenza impugnata in relazione alla delibata questione, si pongono infatti in palese contrasto con le indicate norme regolatrici della fattispecie e con l'interpretazione delle stesse fornite dalla giurisprudenza di legittimità secondo i richiamati *dicta*, così giustificando, *in parte qua*, la riforma della pronuncia impugnata.

4. Il terzo motivo concerne violazione e falsa applicazione dell'art.2119 c.c. nonché degli artt.79, 80, 81 c.c.n.l. di settore ex art.360 comma primo n.3 c.p.c.

Si deduce che la recidiva non sia stata contestata in conformità ai dettami di cui all'art.81 c.c.n.l. alla cui stregua il licenziamento può essere intimato

per la recidiva in qualunque delle mancanze contemplate dall'art.17 (multe o sospensioni) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione.

Infatti, il provvedimento di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un giorno del 14/6/2004, non era stato mai ricevuto dal lavoratore, come sostenuto nei diversi gradi del giudizio di merito; inoltre, quanto al provvedimento del 25/6/2004, esso non era mai giunto a destinazione, come ammesso dalla medesima società che aveva dato atto della giacenza dell'atto di comunicazione del provvedimento disciplinare dimostrato da copia cedolino di spedizione e report di Poste Italiane.

5. Il motivo presenta evidenti profili di inammissibilità.

Innanzitutto non risulta conformato al principio di specificità che governa il ricorso per cassazione, secondo i precetti impartiti ex art.366 comma primo nn.3, 4 e 6 c.p.c.. In base alle richiamate disposizioni, il ricorrente deve infatti specificare il contenuto della critica mossa alla sentenza impugnata indicando precisamente i fatti processuali alla base del vizio denunciato, producendo in giudizio l'atto o il documento della cui erronea valutazione si dolga, o indicando esattamente nel ricorso in quale fascicolo esso si trovi e in quale fase processuale sia stato depositato, e trascrivendone o riassumendone il contenuto nel ricorso, al fine di consentire alla Corte di legittimità che non è tenuta a ricercare gli atti o a stabilire essa stessa se ed in quali parti rilevino, di verificare *ex actis*, se quanto lo stesso afferma trovi effettivo riscontro (vedi *ex multis*, Cass. 4/10/2018 n.24340, Cass. 13/11/2018 n.29093).

Nello specifico, non viene riportato il tenore degli atti cui la censura fa esplicito richiamo (provvedimento del 14/6/2004 di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un giorno per fatto commesso il 29/4/2004 – pag. 19 ricorso - provvedimento del 25/6/2004 di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un giorno per fatto commesso il 10/6/2004 nonché copia del cedolino di spedizione e report del sito Poste Italiane – pag. 20 ricorso), così non consentendo a questa Corte la valutazione circa la fondatezza delle sottese ragioni, senza necessità di far rinvio ed accedere a fonti estranee allo stesso ricorso e quindi ad elementi o ad atti concernenti il pregresso giudizio di merito.

Peraltro, alla stregua dello stralcio dell'atto di appello riportato dalla società (pag. 12-13 del controricorso) si evince che il lavoratore aveva ammesso di aver rifiutato la lettera di addebito del 29/4/2004 dalla quale era desumibile la sussistenza di una conoscenza legale dell'atto ex

art.1335 c.c., come del resto argomentato dal giudice di prima istanza (vedi pag. 14 del controricorso).

Ed anche sotto tale profilo si impone l'evidenza del difetto di specificità della critica, che non reca puntuale enunciazione delle ragioni di gravame formulate avverso tale capo della decisione di prime cure (essendo stato riportato a pag.20 del ricorso principale, solo un brevissimo stralcio dell'atto di appello in cui si deduce genericamente che il lavoratore "non conosceva il contenuto delle precitate note"), onde consentire di verificare la formulazione da parte del lavoratore di una censura, assistita dai requisiti di specificità sanciti ex art.434 c.p.c., che fosse idonea ad inficiare la suddetta statuizione della sentenza di primo grado inerente alla accertata legittimità della contestazione della recidiva da parte datoriale.

6. Con il quarto motivo si denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 7 l.300/70. Si ribadisce l'eccezione di tardività delle contestazioni oggetto dei provvedimenti disciplinari che sono stati posti a base del licenziamento comminato per recidiva, argomentandosi che la illegittimità anche di uno solo dei provvedimenti oggetto di sospensione comporta l'illegittimità del licenziamento, per il venir meno della sussistenza della recidiva prevista dall'art.81 c.c.n.l. di settore.

7. Con il quinto motivo il ricorrente prospetta violazione e falsa applicazione dell'art. 7 l.300/70 e dell'art.81 c.c.n.l. Assume, in sintesi, che la società avrebbe omesso di contestare la recidiva, concedendogli il termine di legge per rassegnare le proprie giustificazioni, solo in relazione all'ultima contestazione del 17/1/2006.

8. I motivi, che possono congiuntamente trattarsi stante la connessione che li connota, sono infondati.

Benché l'art.7 L.n.300 del 1970 non prescriva espressamente l'immediatezza della contestazione, ossia la sua formulazione subito dopo l'accertamento del fatto illecito, va rammentato come questa Corte abbia da tempo ravvisato la corrispondente regola sulla base di una interpretazione non letterale ma sistematica della disposizione.

In tale prospettiva, il principio dell'immediatezza della contestazione disciplinare, la cui "ratio" riflette l'esigenza dell'osservanza della regola della buona fede e della correttezza nell'attuazione del rapporto di lavoro, non consente all'imprenditore-datore di lavoro di procrastinare la contestazione medesima in modo da rendere difficile la difesa del dipendente o perpetuare l'incertezza sulla sorte del rapporto, in quanto nel licenziamento per giusta causa l'immediatezza della contestazione si

configura quale elemento costitutivo del diritto di recesso del datore di lavoro.

Peraltro, il criterio di immediatezza va inteso in senso relativo, dovendosi tener conto della specifica natura dell'illecito disciplinare, nonché del tempo occorrente per l'espletamento delle indagini, tanto maggiore quanto più è complessa l'organizzazione aziendale; e la relativa valutazione del giudice di merito è insindacabile in sede di legittimità se sorretta da motivazione adeguata e priva di vizi logici" (vedi *ex plurimis,* Cass. 26/6/2018 n.16841, Cass. 25/1/2016 n.1248, Cass. 17/12/2008 n.29480).

9. Orbene, la Corte distrettuale, nel proprio incedere argomentativo, si è attenuta ai summenzionati principi (vedi pagg. 4-5 punti 8-9 e pag. 6-7 punto 14), facendo leva sulle acquisizioni probatorie per rimarcare la tempestività delle plurime contestazioni formulate in tempi contenuti, tenuto conto delle metodiche di accertamento degli stessi e del loro autore, che ampiamente giustificavano gli intervalli temporali intercorsi tra fatti contestati ed atti di incolpazione.

La Corte ha motivato altresì con riferimento alla specificità delle contestazioni che investivano anche la recidiva, nozione che può concretizzarsi nel semplice richiamo ai precedenti disciplinari seppur non accompagnato dalla specifica espressione di recidiva.

E lo ha fatto con affermazione del tutto congrua, oltre che conforme a diritto, collocandosi nel solco della giurisprudenza di questa Corte secondo cui la preventiva contestazione dell'addebito al lavoratore incolpato deve riguardare, a pena di nullità della sanzione o del licenziamento disciplinare, anche la recidiva, o comunque i precedenti disciplinari che la integrano, ove questa rappresenti elemento costitutivo della mancanza addebitata e non già mero criterio di determinazione della sanzione ad essa proporzionata; la completezza e la validità della contestazione non possono peraltro essere escluse per il semplice fatto che nella formulazione della contestazione il riferimento ai precedenti disciplinari non sia accompagnato dall'espressione tecnica "recidiva", rilevando poi ai fini della indispensabile precisione della contestazione dei fatti addebitati anche il riferimento a precedenti comunicazioni scritte al lavoratore (cfr. Cass. 28/3/1992 n.3843).

10. In definitiva, al lume delle superiori argomentazioni, i primi due motivi del ricorso principale devono essere accolti, rigettati gli altri, rimanendo logicamente assorbito il ricorso incidentale condizionato prospettato in

relazione ad omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio concernente la legittimità del secondo licenziamento intimato.

La sentenza impugnata deve, quindi, essere cassata con rinvio alla Corte designata in dispositivo la quale, nello scrutinare compiutamente la vicenda delibata e provvedendo anche in ordine alle spese del presente giudizio di legittimità, si atterrà al principio di diritto enunciato in relazione ai motivi accolti.

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo e il secondo motivo di ricorso principale, rigetta gli altri, assorbito il ricorso incidentale; cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia alla Corte d'Appello di Bari in diversa composizione cui demanda di provvedere anche in ordine alle spese del presente giudizio.

Così deciso in Roma il 18 aprile 2019.

Il Consigliere relatore

Il Presidente

Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA
Depositato in Cancelleria
oggi, ...10..GIU...2019.
Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA