

Cassazione civile sez. lav., 07/01/2019, n. 138

### Rilevato

che, con ordinanza del 24 aprile 2014, il Tribunale di Vasto ha rigettato la domanda proposta da Do. Dâ??Am. nei confronti di Pickington spa diretta alla declaratoria di illegittimit  del licenziamento disciplinare per giusta causa, intimato dalla societ  il 10.5.2013, ai sensi e per gli effetti dell art. 72 lett. I del vigente CCNL, a seguito di lettera di addebito con cui era stata contestata una assenza ingiustificata in data 28.3.2013, per non avere preso parte alla formazione obbligatoria sull accordo Stato-Regioni, con contestuale contestazione della recidiva in riferimento a due analoghe condotte sanzionate con provvedimenti di natura conservativa; che con la pronuncia n. 5/2017 il Giudice del lavoro di Vasto ha respinto il ricorso in opposizione presentato dal D ??Am.; che con la sentenza n. 272/2017 la Corte di appello di L ??Aquila ha confermato la suddetta pronuncia; che avverso la decisione di II grado Do. D ??Am. ha proposto ricorso per cassazione affidato a cinque motivi; che ha resistito con controricorso la Pickington Italia spa, illustrato con memoria; che il PG non ha formulato richieste scritte.

### Considerato

che, con il ricorso per cassazione, in sintesi, si censura: 1) la violazione ed errata applicazione dell art. 7 comma 8 della legge n. 300 del 1970, in relazione all art. 360 comma 1 n. 3 c.p.c., per avere la Corte di merito valorizzato, ai fini della recidiva, fattispecie non contestate che avrebbero determinato la fondatezza del licenziamento e la gravit  degli addebiti in violazione del principio di immodificabilit  e di tipicit  della contestazione in quanto ha ampliato il campo di indagine dei fatti posti a base del recesso che erano solo quelli di cui alla lettera del 10.5.2013; 2) la violazione ed errata applicazione degli artt. 71 e 72 del CCNL Vetro in relazione all art. 360 n. 3 c.p.c., per avere la Corte territoriale, sulla base di una errata interpretazione delle suddette disposizioni, ritenuta sussistente l ipotesi di recidiva pur non essendo state irrogate, nei dodici mesi precedenti dalla contestazione disciplinare, tre sospensioni dal lavoro e dalla retribuzione; 3) la violazione ed errata applicazione dell art. 115 c.p.c., per avere nuovamente affermato la Corte di appello la legittimit  del licenziamento pur non essendovi alcun documento, atto oppure elemento che potesse giustificare tale conclusione; 4) la violazione ed errata applicazione dell art. 2119 c.c., in relazione all art. 360 e. 1 n. 3 c.p.c., perch  non era dato comprendere da quale elemento di prova la Corte di merito aveva potuto trarre il suo convincimento circa la idoneit  del comportamento del lavoratore a legittimare il recesso per

giusta causa del datore di lavoro; 5) la violazione e falsa applicazione degli artt. 1175 e 1375 c.c., in relazione all'art. 360 e. 1 n. 3 c.p.c., per avere errato la Corte territoriale nel non avere considerato che, per un'unica condotta (assenza dal lavoro dal 12 luglio all'11 settembre 2013) erano stati adottati nei confronti del lavoratore due provvedimenti disciplinari di talché uno dei due provvedimenti sanzionatori irrogati si palesava illegittimo e, conseguentemente, le condotte sanzionabili erano due e non tre come sostenuto dall'azienda; lamenta, inoltre, il ricorrente che il modus operandi adottato dall'azienda era stato chiaramente in contrasto ed in conflitto con il disposto di cui all'art. 1375 c.c. che impone la buona fede nell'esecuzione del contratto;

che il primo motivo non è fondato: invero la Corte territoriale ha tenuto conto, ai fini di valutare la legittimità del recesso e la sussistenza della recidiva, i due episodi effettivamente recidivanti (pag. 5 della sentenza), ritenendoli con un accertamento in fatto congruamente motivato, autonomi e distinti. Gli altri addebiti, non oggetto della lettera di licenziamento, sono stati considerati quali circostanze confermatrici della significatività degli altri (oggetto della contestazione) ai fini di una valutazione complessiva della gravità della condotta, delle inadempienze del dipendente e della proporzionalità del provvedimento sanzionatorio. E ciò non viola il principio di immutabilità della contestazione come più volte affermato in sede di legittimità (cfr. Cass. n. 22322/2016; Cass. n. 124453/2017; Cass. n. 1145/2011); che il secondo motivo è infondato sebbene la motivazione della Corte di merito debba essere in parte corretta ed integrata ex art. 384 u.c. c.p.c.. L'art. 72 lett. I del CCNL Vetro (richiamato nella contestazione), per la parte che qui interessa, prevede che il licenziamento per punizione è consentito, in caso di recidiva nella medesima mancanza di cui all'art. 71 (che contempla anche la mancata presentazione al lavoro senza giustificato motivo) nonché nelle fattispecie di cui ai punti e), f), g) e h) dello stesso art. 71, che abbiano dato luogo a tre sospensioni nei dodici mesi precedenti. La contrattazione collettiva ha distinto, pertanto, l'ipotesi della recidiva specifica, e che consente al datore di lavoro di procedere al licenziamento senza preavviso in caso di sua eventualità, da quella plurima/impropria che richiede, invece, una pregressa triplice sospensione per particolari e tipizzati illeciti disciplinari. Tale ricostruzione esegetica, oltre ad essere conforme al dato letterale, è logica e ragionevole avendo le parti contrattuali voluto prevedere un diverso regime (appunto la necessità delle tre pregresse sospensioni) per talune tipologie disciplinari ben individuate.

Nel caso in esame ricorreva, pertanto, l'ipotesi di una reiterazione specifica, come precisato nella lettera di licenziamento, per assenza ingiustificata, con riferimento a due anteriori episodi, avvenuti nei due anni precedenti, in relazione ai quali erano state comminate due sospensioni dal lavoro. E in virtù della prima ipotesi, disciplinata dall'art. 72 lett. I del CCNL Vetro, quindi, che per la fattispecie in concreto non è prevista l'applicazione di una sanzione conservativa ma di quella espulsiva e la Corte di merito, poi, (adeguandosi esattamente al principio secondo cui l'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenute nei contratti collettivi, al contrario che per le sanzioni disciplinari con effetto conservativo, ha

valenza meramente esemplificativa e non esclude, perciò<sup>2</sup> la sussistenza della giusta causa per grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore alle norme di etica o del comune vivere civile -cfr. Cass. 16.3.2004 n. 5372; Cass. 12.2.2016 n. 2830; Cass. 18.2.2011 n. 4060) con valutazione, come si dirà in seguito non correttamente censurata ai fini della presenza della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo, ha comunque ritenuto la sussistenza di una grave violazione, da parte del lavoratore, degli obblighi di diligenza e di fedeltà ovvero delle regole di correttezza e di buona fede, di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., tale da ledere in via definitiva il vincolo fiduciario e di rendere proporzionata la sanzione irrogata;

che il terzo motivo non è fondato in quanto una violazione dell'art. 115 c.p.c. non può porsi per una erronea valutazione del materiale probatorio compiuta dal giudice del merito, ma solo allorché si allega che quest'ultimo abbia posto a base della decisione prove non dedotte dalle parti, ovvero disposte di ufficio al di fuori dei limiti legali, o abbia disatteso, valutandole secondo il suo prudente apprezzamento, delle prove legali, ovvero abbia considerato come facenti piena prova, recependoli senza apprezzamento critico, elementi di prova soggetti invece a valutazione (cfr. Cass. 27.12.2016 n. 27000; Cass. 19.6.2014 n. 13960): ipotesi queste non denunziate né ravvisabili nel caso in esame;

che il quarto motivo è inammissibile per assenza di specificità della doglianza, in ordine alla censurata violazione dell'art. 2119 c.c., sulla correttezza dell'operazione compiuta dal giudice di merito secondo gli standards conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale (cfr. Cass. 15.4.2016 n. 7568; Cass. 24.3.2015 n. 5878), ai fini della sussunzione della fattispecie nella clausola elastica della giusta causa;

che il quinto motivo è anche esso non meritevole di accoglimento perché, ancorché sotto il profilo della violazione di legge, si sostanzia nella critica della ricostruzione fattuale operata dalla Corte territoriale, sia con riguardo alla spiegazione del fatto che con riferimento al comportamento dell'azienda, inammissibile in sede di legittimità perché tendente ad un riesame del merito della vicenda processuale che spetta al giudice del merito se svolto in modo giuridicamente corretto e logicamente coerente, come nel caso di specie ove le argomentazioni circa la autonomia delle condotte (la prima dal 16.7.2012 al 24.7.2012 e la seconda dal 25.7.2012 all'11.9.2012, distinte tra loro e oggetto di separati provvedimenti disciplinari trovava, secondo i giudici di seconde cure, la spiegazione nel fatto che in data 25.7.2012 fu presentata una nuova istanza di congedo straordinario non con effetto retroattivo dalla data della prima richiesta, poi respinta, bensì solo dalla data della sua presentazione, così avvalorando l'ipotesi di un'autonoma domanda) sono esaustive e configurano una opzione interpretativa del materiale probatorio del tutto ragionevole (in termini, ex plurimis, Cass. n. 14212/2010; Cass. n. 14911/2010);

che, alla stregua di quanto esposto, il ricorso deve essere rigettato; che al rigetto segue la condanna del ricorrente (che ha presentato istanza di ammissione al gratuito patrocinio in

relazione alla quale -al momento della presente decisione- non risulta per<sup>2</sup> emesso il formale provvedimento di ammissione) al pagamento delle spese del presente giudizio in favore della controricorrente atteso che l'ammissione comporta che lo Stato <sup>2</sup> tenuto a corrispondere solo le spese necessarie alla difesa della parte non abbiente (cfr. Cass. 19.6.2012 n. 10053; Cass. 31.3.2017 n. 8388), ma non si estende anche al pagamento delle spese all'altra parte risultata vittoriosa;

che il ricorrente, per la suddetta situazione, allo stato, <sup>2</sup> tenuto altres<sup>2</sup> al versamento, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato previsto dall'art. 13 comma 1 quater D.P.R. 30.5.2002 n. 115 (Cass. n. 18523/2014).

### **P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente al pagamento, in favore della controricorrente, delle spese del giudizio di legittimit<sup>2</sup> che liquida in Euro 4.000,00 per compensi, oltre alle spese forfettarie nella misura del 15 per cento, agli esborsi liquidati in Euro 200,00 ed agli accessori di legge. Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del D.P.R. n. 115/02, nel testo risultante dalla legge 24.12.2012 n. 228, d<sup>2</sup> atto, allo stato, 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 art. 13.

### **Campi meta**

Massima :

*È da ritenersi legittimo il licenziamento del dipendente che si sia ingiustificatamente assentato dal corso di formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro, atteso che tale condotta integra una violazione degli obblighi di diligenza e collaborazione imposti dall'art. 2104 c.c., nonché delle disposizioni normative poste a tutela della salute e dell'incolumità nei luoghi di lavoro. L'assenza ingiustificata a percorsi formativi obbligatori, finalizzati alla prevenzione degli infortuni e alla corretta gestione dei rischi lavorativi, può essere valutata dal datore di lavoro quale condotta idonea a compromettere il rapporto fiduciario, giustificando l'irrogazione della sanzione espulsiva.*

(Rocchina Staiano)

Supporto Alla Lettura :

## LICENZIAMENTO

Il licenziamento è l'atto con cui il datore di lavoro risolve il rapporto di lavoro. Esistono diverse motivazioni che possono dare origine al licenziamento:

- giusta causa
- giustificato motivo soggettivo
- giustificato motivo oggettivo
- licenziamento orale (o verbale)
- licenziamento in maternità o in conseguenza del matrimonio

**GIUSTA CAUSA** Comportamento del lavoratore che costituisca grave violazione ai propri obblighi contrattuali, tale da ledere in modo insanabile il necessario rapporto di fiducia tra le parti e che non consente la prosecuzione nemmeno temporanea del rapporto di lavoro (c.c. 2119).

**GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO** È rappresentato da comportamenti disciplinarmente rilevanti del dipendente ma non tali da comportare il licenziamento per giusta causa, e cioè senza preavviso. Rientra ad esempio il licenziamento per motivi disciplinari.

**GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO** È rappresentato da ragioni inerenti all'organizzazione del lavoro dell'impresa. Costituisce pertanto G.M.O. la crisi dell'impresa, la cessazione dell'attività e, anche solo, il venir meno delle mansioni cui era in precedenza assegnato il lavoratore, senza che sia possibile il suo ripescaggio, ovvero la ricollocazione del medesimo in altre mansioni esistenti in azienda e compatibili con il livello di inquadramento. La procedura in tutte queste forme di licenziamento per impugnare è bifasica: impugnativa stragiudiziale entro 60 giorni. Impugnativa giudiziale nei successivi 180 giorni dall'impugnativa stragiudiziale. **LICENZIAMENTO VERBALE O ORALE** È il caso in cui il lavoratore viene allontanato dal luogo di lavoro senza alcun atto formale da parte del datore di lavoro (lettera o mail) ma a voce. Il licenziamento è nullo.