

11 FEB 2013



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. GABRIELLA COLETTI DE CESARE - Presidente - Ud. 18/12/2012
- Dott. GIUSEPPE NAPOLETANO - Consigliere - PU
- Dott. ENRICA D'ANTONIO - Rel. Consigliere -
- Dott. DANIELA BLASUTTO - Consigliere -
- Dott. GIULIO FERNANDES - Consigliere -

Oggetto

[Empty box]

R.G.N. 24228/2010

Cron. 3179

Rep.

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul ricorso 24228-2010 proposto da:

AZIENDA S.P.A. , in  
 persona del legale rappresentante pro tempore,  
 elettivamente domiciliata in ROMA, VIA ,  
 presso lo studio dell'avvocato he la  
 rappresenta e difende, giusta delega in atti;

2012 - **ricorrente** -

4364 **contro**

elettivamente  
 domiciliato in ROMA, VIA presso lo  
 studio dell'avvocato che lo

rappresenta e difende, giusta delega in atti;

- **controcorrente** -

avverso la sentenza n. 8429/2009 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 15/04/2010 R.G.N. 2934/2008, udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 18/12/2012 dal Consigliere Dott. ENRICA D'ANTONIO;

udito l'Avvocato \_\_\_\_\_ per delega

;

udito l'Avvocato \_\_\_\_\_ ;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. MARIO FRESA che ha concluso per \_\_\_\_\_

il rigetto del ricorso. \_\_\_\_\_

## Svolgimento del processo

La Corte d'Appello di Roma , in riforma della sentenza del Tribunale , ha dichiarato illegittimo il licenziamento disciplinare intimato a \_\_\_\_\_ dall'Azienda \_\_\_\_\_ con ordine di reintegra e condanna al risarcimento del danno .

La società aveva contestato al lavoratore che il giorno 18 giugno 2003 egli aveva chiesto un permesso per recarsi presso l'ufficio infortuni della direzione generale dell'Azienda ubicato in luogo diverso e distante da quello presso il quale egli prestava servizio ; che ad un successivo controllo era emerso che il \_\_\_\_\_ non si era mai recato presso l'ufficio infortuni e che , pertanto si era allontanato dal posto di lavoro adducendo una giustificazione rivelatasi infondata.

La Corte territoriale ,considerata irrilevante la mancata affissione del codice disciplinare ed affermata la tempestività della sanzione espulsiva, ha ritenuto sussistere la violazione del principio di proporzionalità anche alla luce del codice disciplinare . Ha affermato ,infatti che dall'istruttoria era emerso che il \_\_\_\_\_ si era assentato senza giustificazione dal lavoro per una durata di poco inferiore alle tre ore e cioè dalle ore 8,49 alle 11,24 . Tale mancanza non integrava un inadempimento di gravità tale da giustificare il licenziamento considerata l'oggettiva entità della durata della mancata prestazione lavorativa e della connessa assenza ingiustificata dal posto di lavoro, la mancanza nella lettera di contestazione dell' indicazione di concreti elementi atti a connotare la condotta del dipendente in termini fraudolenti, la posizione lavorativa del \_\_\_\_\_ che non risultava adibito a mansioni che richiedessero un particolare grado di affidamento e fiducia essendo un impiegato di sesto livello, il fatto che l'ingiustificata assenza dal posto di lavoro non aveva potuto cagionare disagi o disfunzioni nell'ambito dell'organizzazione aziendale atteso che essa era stata preventivamente autorizzata dal superiore.

La Corte territoriale ha , altresì, rilevato : che il codice disciplinare predisposto dall' datore di lavoro prevedeva il licenziamento solo per assenze ingiustificate di durata superiore a cinque giorni consecutivi , mentre per assenze di durata inferiore pari ad una giornata comminava la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per tre giorni prevedendo inoltre, che in caso di recidiva, poteva essere irrogato il licenziamento solo se il dipendente era già stato sanzionato con misure conservative per almeno due volte; che, inoltre, detto codice comminava al lavoratore che non offriva integralmente la propria prestazione per comportamenti ingiustificati ,quali soste prolungate in pubblici esercizi, l'irreperibilità sul posto di lavoro,l' inattività, la sospensione da 1 a 10 giorni; che era considerata aggravante il trovarsi al di fuori della propria zona di lavoro reparto o ufficio con conseguente inasprimento della sanzione fino al licenziamento con una graduazione di sanzioni da un solo giorno di sospensione .

La Corte territoriale ha ritenuto sussistere la violazione del principio di proporzionalità anche qualora dovesse tenersi conto dell'unico precedente disciplinare del lavoratore costituito dalla sospensione per 10 giorni dal servizio e dalla retribuzione per un episodio del 21 gennaio 2002 con il quale gli era stato contestato di aver trascorso <sup>il tempo</sup> presso un centro sportivo dalle ore 12,30 alle ore 13,35. Ha osservato la Corte in relazione a detta sanzione che ciò che risultava acclarato era che, nel corso della pausa pranzo di un'ora , il dipendente si era trattenuto presso un centro sportivo per un tempo superiore di circa cinque minuti ~~più di un'ora~~ all'ora di pausa - *festate*

La Corte territoriale ha, pertanto, affermato che anche valutando tale unico precedente disciplinare non poteva ritenersi la sanzione espulsiva proporzionata.

Avverso detta sentenza propone ricorso in Cassazione l'Azienda formulando tre motivi . Si costituisce depositando controricorso. Entrambe le parti hanno depositato memoria ai sensi dell'articolo 378 c.p.c.

Motivi della decisione.

Con il primo motivo la ricorrente denuncia omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione in ordine a un fatto controverso e decisivo per il giudizio costituito dalla ricostruzione della fattispecie concreta. Violazione dell'articolo 2106 c.c. Nullità della sentenza e del procedimento per violazione degli articoli 115 116 c.p.c.

Censura la sentenza nella parte in cui ha affermato che non vi fossero elementi atti a connotare la condotta del dipendente come fraudolenta sebbene il lavoratore avesse chiesto di potersi assentare ottenendo un permesso per servizio fuori sede per recarsi presso un'altra sede aziendale senza tuttavia esserci mai andato.

La ricorrente censura, inoltre, la sentenza nella parte in cui ha affermato, senza adeguata motivazione, che il lavoratore non risultava adibito a mansioni che richiedessero un particolare grado di affidamento e fiducia essendo un impiegato di sesto livello .

L' lamenta, altresì, che la Corte territoriale aveva ritenuto , senza motivazione, che l'assenza di sole tre ore non aveva determinato disfunzioni all'organizzazione aziendale , senza considerare che comunque aveva determinato la perdita di tre ore lavorative.

Con il secondo motivo la ricorrente denuncia omessa ,insufficiente e contraddittoria motivazione in ordine al fatto controverso e decisivo della congruità del licenziamento in riferimento alle previsioni del codice disciplinare.

Censura la sentenza nella parte in cui ha ritenuto l'illegittimità del licenziamento anche sulla base dell'esame del codice disciplinare predisposto dal datore di lavoro.

Osserva che l'articolo 2 di detto codice prevedeva tra l'altro l'ipotesi di mancata prestazione e stabiliva che "allorché il lavoratore non offra integralmente la propria prestazione lavorativa per comportamenti ingiustificati quali soste prolungate in pubblici esercizi, irreperibilità sul posto di lavoro, inattività, verrà applicato secondo la gravità la sanzione da 1 a 10 giorni di sospensione dal

lavoro e dalla retribuzione. Sarà considerato aggravante il trovarsi fuori della propria zona di lavoro reparto ufficio con conseguente inasprimento della sanzione fino al licenziamento”.

La ricorrente osserva che la Corte aveva ritenuto che, anche in caso dell' aggravante del trovarsi al di fuori della propria zona , vi fosse necessità di una graduazione delle sanzioni e che nella specie nella determinazione della sanzione in concreto erogabile non poteva non tenersi conto dell'oggettiva entità e durata della mancata prestazione.

Secondo la ricorrente, invece, proprio le circostanze del caso concreto giustificavano l'applicazione della massima sanzione.

Con il terzo motivo denuncia omessa, illogica e contraddittoria motivazione in relazione al fatto controverso decisivo costituito dalla recidiva contestata al lavoratore. Violazione dell'art.7 della legge n. 300 del 1970. Nullità della sentenza e del procedimento per violazione dell'articolo 112 c.p.c.

Osserva che la Corte territoriale ,pur avendo rigettato le censure mosse dal lavoratore avverso la sentenza del Tribunale che aveva ritenuto legittima la sanzione conservativa di 10 giorni di sospensione per un episodio del 21 gennaio 2002, in modo del tutto contraddittorio aveva poi valutato tale episodio inidoneo a giustificare la sanzione espulsiva. La ricorrente osserva che la Corte avrebbe dovuto considerare legittima la sospensione di 10 giorni e quindi valutata come precedente disciplinare dal punto di vista della recidiva e dunque come aggravante.

Le censure , congiuntamente esaminate stante la loro connessione, sono infondate. La sentenza impugnata appare adeguatamente motivata, priva di difetti logici o contraddizioni, oltre che immune da errori di diritto, circa l'affermata insussistenza di un inadempimento del di gravità tale da giustificare il licenziamento .

Costituisce principio affermato da questa Corte che “ il giudizio di proporzionalità tra licenziamento disciplinare e addebito contestato è devoluto al giudice di merito, la cui valutazione non è:

censurabile in sede di legittimità, ove sorretta da motivazione sufficiente e non contraddittoria ( cfr tra le tante Cass. n. 8293/2012, n. 2013/2012, n. 7948/2011) . Nella fattispecie in esame la Corte territoriale ha escluso tale proporzionalità tra il fatto addebitato e la sanzione considerata l'oggettiva entità della durata della mancata prestazione lavorativa e della conseguente assenza ingiustificata di meno di tre ore; la mancata contestazione al lavoratore di un comportamento fraudolento peraltro neppure emerso dal materiale probatorio ; la posizione lavorativa del non adibito a mansioni richiedenti un particolare grado di fiducia ed affidamento ; l'assenza di disagi o disfunzioni nell'ambito dell'organizzazione aziendale cagionati dall'ingiustificata assenza .

La Corte territoriale ha valutato la gravità dell'inadempimento del lavoratore e l'adeguatezza della sanzione, con apprezzamento in fatto adeguatamente giustificato con motivazione esauriente. Il carattere fraudolento del comportamento del lavoratore non risulta essere stato contestato al lavoratore , né risultano evidenziate circostanze dalle quali desumere detto comportamento che non è ravvisabile nella sola richiesta del di usufruire di un permesso .

Quanto alla posizione lavorativa del lavoratore , inquadrato nel VI livello, la ricorrente non fornisce alcun elemento probatorio idoneo a ritenere che la valutazione della Corte territoriale, secondo la quale il non risulta adibito a mansioni che richiedono un particolare grado di affidamento e fiducia , sia inadeguata o insufficiente essendosi limitata a richiamare la definizione contrattuale senza alcun riferimento alle mansioni concrete assegnate al lavoratore.

Infine, appare del tutto logica l'affermazione della Corte territoriale secondo la quale non era ipotizzabile nessun intralcio sull'organizzazione aziendale tenuto conto che l'assenza era stata autorizzata .

Il primo motivo di censura risulta, pertanto, privo di fondatezza .

La Corte territoriale ha rilevato, inoltre, che il licenziamento non appariva proporzionato rispetto al fatto addebitato anche con riferimento alla disciplina del codice disciplinare per le assenze

ingiustificate e per l'ipotesi in cui il lavoratore non offra integralmente la propria prestazione lavorativa per comportamenti ingiustificati ivi compresa l'ipotesi della sussistenza di un'aggravante. La Corte, esaminata detta normativa, ha concluso, con interpretazione non oggetto di specifiche censure, che essa prevede una graduazione di sanzioni a partire da un solo giorno con la conseguenza che non poteva non tenersi conto dell'obiettiva entità e durata della mancata prestazione dell'attività lavorativa anche ove attuata dal dipendente trovandosi al di fuori del proprio ufficio. La ricorrente lamenta che le circostanze concrete del fatto dovevano indurre la Corte territoriale a ritenere proporzionato il licenziamento. La ricorrente si limita, tuttavia, a contrapporre la sua diversa valutazione degli elementi di fatto già esaminati dalla Corte di merito senza formulare specifiche critiche che evidenzino la contraddittorietà o illogicità della sentenza impugnata ed omettendo di considerare che non spetta al giudice di legittimità riesaminare il merito della intera vicenda processuale sottoposta al suo vaglio, bensì solo la facoltà di controllare, sotto il profilo della correttezza giuridica e della coerenza logico-formale, le argomentazioni svolte dal giudice del merito, al quale spetta, in via esclusiva, il compito di individuare le fonti del proprio convincimento, di assumere e valutare le prove, di controllarne l'attendibilità e la concludenza, di scegliere, tra le complessive risultanze del processo, quelle ritenute maggiormente idonee a dimostrare la veridicità dei fatti ad essi sottesi, dando, così, liberamente prevalenza all'uno o all'altro dei mezzi di prova acquisiti. (cfr Cass n 9368/06, Cass 21249/06, Cass n 14304/2005).

Anche il secondo motivo di impugnazione risulta, pertanto, infondato.

Quanto, infine, alla censura relativa alla mancata valutazione da parte della Corte territoriale del precedente disciplinare, deve, in primo luogo, precisarsi che l'azienda nella lettera di contestazione fa riferimento ad un solo precedente, quello del 21/1/2002, e, pertanto, ogni riferimento contenuto nel ricorso al diverso precedente del 4/7/2003 risulta inammissibile.

La Corte territoriale, contrariamente a quanto denunciato dalla ricorrente, ha valutato il precedente disciplinare e "l'obiettiva entità e natura della condotta già precedentemente sanzionata in sede

disciplinare “ pervenendo alla conclusione che anche valutando tale precedente il licenziamento non era proporzionato. Tale giudizio di proporzionalità tra violazione contestata e provvedimento adottato si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento del lavoratore e dell'adequatezza della sanzione, tutte questioni di merito che ove risolte dal giudice di appello con apprezzamento in fatto adeguatamente giustificato con motivazione esauriente e completa, si sottraggono al riesame in sede di legittimità ( cfr Cass n 7948/2011) .

Il ricorso deve essere respinto atteso che la sentenza impugnata resiste a tutte le censure ad essa rivolte .

Le spese processuali liquidate come in dispositivo seguono la soccombenza .

PQM

Rigetta il ricorso e condanna la ricorrente a pagare al controricorrente le spese processuali liquidate in euro 50,00 per esborsi ed Euro 3.500,00 , oltre accessori di legge, per compensi professionali.

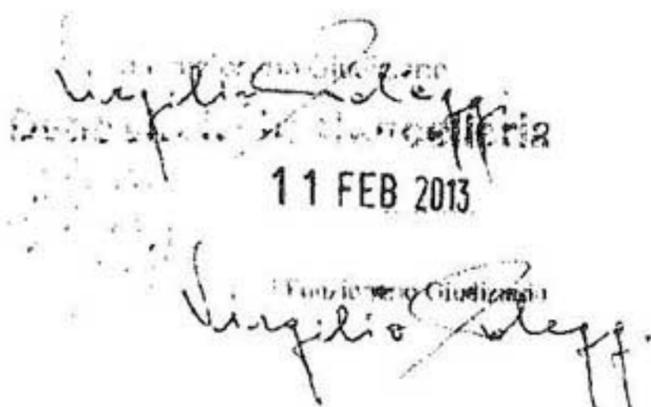
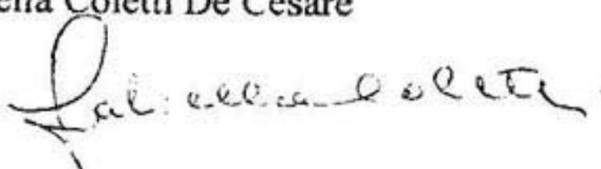
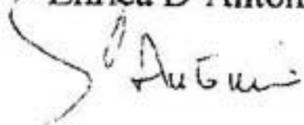
Roma 18/12/2012

L'estensore

Il Presidente

Enrica D'Antonio

Gabriella Coletti De Cesare



11 FEB 2013