

Suprema Corte di Cassazione

sezione lavoro

sentenza 11 settembre 2015, n. 17987

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ROSELLI Federico – rel. Presidente

Dott. VENUTI Pietro – Consigliere

Dott. MAISANO Giulio – Consigliere

Dott. DORONZO Adriana – Consigliere

Dott. TRICOMI Irene – Consigliere

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 24743-2014 proposto da:

(OMISSIS) SPA C.F. (OMISSIS), in persona le legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in (OMISSIS), presso lo studio dell'avvocato (OMISSIS), rappresentato e difeso dall'avvocato (OMISSIS), giusta delega in atti;

– ricorrente –

contro

(OMISSIS) C.F. (OMISSIS), elettivamente domiciliato in (OMISSIS), presso lo studio dell'avvocato (OMISSIS), rappresentato e difeso dall'avvocato (OMISSIS), giusta delega in atti;

– controricorrente –

avverso la sentenza n. 508/2014 della CORTE D'APPELLO di POTENZA, depositata il 11/08/2014 R.G.N. 200/2014;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 10/06/2015 dal Consigliere Dott. FEDERICO ROSELLI;

udito l'Avvocato (OMISSIS);

udito l'Avvocato (OMISSIS);

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. SERVELLO Gianfranco, che ha concluso per l'accoglimento del ricorso per quanto di ragione.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza dell'11 agosto 2014 la Corte d'appello di Potenza, in riforma della decisione emessa dal Tribunale, dichiarava l'illegittimità del licenziamento intimato il 29 novembre 2012 dalla s.p.a. (OMISSIS) al dipendente (OMISSIS) per assenza ingiustificata dal lavoro durata più di tre giorni (articolo 70 c.c.n.l. di settore).

La Corte non negava il fatto, ossia la detta assenza, ma, avuto riguardo al concreto svolgimento del rapporto lavorativo, caratterizzato da "grossa conflittualità", riteneva sproporzionata la sanzione del licenziamento. Ciò equivaleva, sempre ad avviso della Corte, ad "insussistenza del fatto contestato", espressamente prevista nella Legge 20 maggio 1970, n. 300, articolo 18, comma 4, introdotto dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92, articolo 1, comma 42 come causa di annullamento del licenziamento e del conseguente ordine giudiziale di reintegrazione nel posto di lavoro. La Corte emanava pertanto quest'ordine insieme alla condanna risarcitoria.

Contro questa sentenza ricorre per cassazione la s.p.a. (OMISSIS) mentre il (OMISSIS) resiste con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Le eccezioni di inammissibilità del ricorso, sollevate dal ricorrente, sono prive di fondamento poiché:

- egli, costituito in giudizio, non dice quale interesse abbia a che al ricorso sia allegata copia della deliberazione del Consiglio dell'Ordine degli avvocati di Bari, di autorizzazione a notificare a mezzo posta, ex Legge 21 gennaio 1994, n. 53;

- sui singoli motivi di ricorso compare regolare rubrica;

- l'unico motivo rilevante ai fini di questa decisione, come risulterà nel prosieguo, non pone questioni di merito.

Col primo motivo la ricorrente lamenta la violazione degli articoli 2119 cod. civ. articolo 70, comma 2 c.c.n.l. industria agroalimentare, per avere la Corte d'appello ritenuto sproporzionata la sanzione espulsiva rispetto all'illecito disciplinare commesso dal lavoratore, consistente in un'assenza ingiustificata dal lavoro per tre giorni consecutivi ed espressamente previsto dall'articolo 70 cit. come giusta causa di licenziamento. Il motivo è fondato.

Secondo una risalente giurisprudenza di questa Corte, la clausola di un contratto collettivo che preveda un certo fatto quale giusta causa o giustificato motivo di licenziamento non esime il giudice dalla valutazione di proporzionalità fra il provvedimento espulsivo adottato dal datore di lavoro e la gravità del fatto addebitato all'incolpato (Cass. 4 febbraio 1983 n. 939, 2 febbraio 1990 n. 690). La necessità di questa valutazione discrezionale tuttavia non sussiste quando si tratti di fattispecie di illecito disciplinare formulata non già con espressioni elastiche ma rigidamente predeterminata e non sussistano circostanze attenuanti. La situazione di "grossa conflittualità" tra le parti del rapporto di lavoro, genericamente evocata dalla Corte d'appello, non può assumere alcun rilievo attenuante, posto che tutti i licenziamenti per indisciplina non colposa rivelano una conflittualità tra datore e prestatore di lavoro.

Nei caso di specie la sequenza temporale dei fatti, come pacificamente ricostruita nella sentenza qui impugnata, è la seguente:

- il 3 novembre 2011 il lavoratore venne licenziato;

- dichiarata dal Tribunale l'illegittimità del licenziamento, l'ordine di reintegrazione nel posto di lavoro venne emesso il 17 luglio 2012;

- la datrice di lavoro, invece di riammettere il lavoratore effettivamente in servizio, lo collocò in ferie fino al 31 ottobre 2012;

- il 1 novembre successivo questi avrebbe dovuto perciò presentarsi al lavoro;

- egli, ritenendo illegittimo il suo collocamento in ferie, aveva frattanto adito il Tribunale di Melfi per l'effettiva attuazione, ex articolo 669 duodecies cod. proc. civ., del diritto di riammissione in servizio, ed il Tribunale ordinò la ripresa dell'attività in azienda il 7 novembre 2012;

- tale ripresa avvenne effettivamente il 16 successivo. Non e' dubbio percio' che il lavoratore, richiamato in servizio, fu assente per quindici giorni, ne' la Corte d'appello trova una plausibile o almeno parziale giustificazione per questo ritardo. Essa infatti parla di timore di continuazione del comportamento dell'impresa, ostile all'effettiva riammissione in servizio; di dichiarazioni scritte, del 5 e 15 novembre 2012, manifestanti disponibilita' alla ripresa del lavoro, ma non dice quale ostacolo alla ripresentazione incontrasse il lavoratore, posto che egli fosse realmente intenzionato a lavorare.

E' pertanto palese la realizzazione della fattispecie di cui all'articolo 70 c.c.n.l. dell'industria agroalimentare del 14 luglio 2003 e quindi dell'articolo 2119 cod. civ.

Cassata la sentenza impugnata, la non necessita' di ulteriori accertamenti di fatto rende possibile la decisione nel merito, ossia il rigetto della domanda originariamente proposta.

Gli altri motivi di ricorso, concernenti le conseguenze della dichiarazione di illegittimita' del licenziamento, rimangono assorbiti. La frequente incertezza della materia disciplinare, che talvolta induce il giudice al bilanciamento dei valori coinvolti e, come nella specie, ad alterne vicende delle fasi di merito, induce a compensare le spese dell'intero processo.

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo motivo di ricorso e dichiara assorbiti gli altri; cassa la sentenza impugnata e, decidendo nel merito, rigetta la domanda originariamente proposta dal (OMISSIS). Spese compensate per l'intero processo. Ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115, articolo 13, comma 1 quater, da' atto della non 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 cit. articolo 13, comma 1 bis.