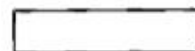


03129.15**17 FEB. 2015**

F.H. + c. u.

Oggetto



R.G.N. 2851/2012

Cron. 3129

Rep.

REPUBBLICA ITALIANA**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO****LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE****SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. LUIGI MACIOCE

- Presidente - Ud. 18/11/2014

Dott. ENRICA D'ANTONIO

- Consigliere - PU

Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI

- Consigliere -

Dott. PAOLA GHINOY

- Rel. Consigliere -

Dott. FABRIZIO AMENDOLA

- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 2851-2012 proposto da:

LA C.F. **X**, elettivamente
domiciliato in ROMA, VIA TASSO 39, presso lo studio
dell'avvocato LUCIANO ARGIOLAS, che lo rappresenta e
difende unitamente all'avvocato STEFANO MANZOLI,
giusta delega in atti;

- **ricorrente** -

2014

3517

contro**TIA****S.P.A. C.F.****X** ;- **intimata** -

Nonché da:

T - S.P.A. C.F. X , in persona del legale
rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata
in ROMA, VIA P. DE' DONO 3/A, presso lo studio
dell'avvocato PAOLO DE BERARDINIS G. VINCENZO NOZZI, rappresentata e
difesa dagli avvocati CLAUDIO ZAMBRANO, PIETRO
ZAMBRANO, giusta delega in atti;

- controricorrente e ricorrente incidentale -

contro

LA C.F. X , elettivamente
domiciliato in ROMA, VIA TASSO 39, presso lo studio
dell'avvocato LUCIANO ARGIOLAS, che lo rappresenta e
difende unitamente all'avvocato STEFANO MANZOLI,
giusta delega in atti;

- controricorrente al ricorso incidentale -

avverso la sentenza n. 881/2011 della CORTE D'APPELLO
di MILANO, depositata il 20/07/2011 R.G.N. 1835/2010 2697/2010;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 18/11/2014 dal Consigliere Dott. PAOLA
GHINOY;
udito l'Avvocato RAPONE RAFFAELLA per delega ZAMBRANO
PIETRO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. MARIO FRESA, che ha concluso per
l'inammissibilità in subordine rigetto di entrambi i
ricorsi.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

AL ha proposto ricorso per cassazione avverso la sentenza della Corte d'Appello di Milano n. 881 del 2011, che respingeva l'impugnativa proposta avverso il recesso per giusta causa adottato nei suoi confronti in data 14 luglio 2008 dalla società T s.p.a della quale era dipendente, addetto ad un cantiere in Francia come operaio di III Livello, riqualificandolo come licenziamento per giustificato motivo soggettivo e condannando la società a corrispondergli l' indennità sostitutiva del preavviso nella misura di una mensilità di retribuzione.

Il licenziamento era stato comminato nei confronti di AL e del figlio S per avere entrambi contestualmente abbandonato senza giustificazione in data 27.6.2008 il posto di lavoro, inviando successivamente certificazioni mediche asseritamente compiacenti.

La Corte d'appello riteneva in primo luogo insussistente la violazione della procedura disciplinare lamentata da AL per essere stato comminato il licenziamento prima del decorso del termine di cinque giorni dall'inoltro della contestazione disciplinare, argomentando che egli aveva fatto pervenire le sue giustificazioni scritte e pertanto si era pienamente difeso, sicché risultava soddisfatta la funzione del precetto posto dall'articolo 7 c. 5 della L. n. 300 del 1970. Riteneva poi che l'abbandono del posto di lavoro realizzato la mattina del 27 giugno- unico addebito contestato, essendo rimasta "più vaga" la contestazione circa la falsità della condizione di malattia- costituisse un grave inadempimento, tale da giustificare la sanzione espulsiva con il preavviso.

Per la cassazione della sentenza AL ha proposto ricorso, affidato a quattro motivi; T S.p.A. ha resistito con controricorso ed ha proposto altresì ricorso incidentale cui ha resistito AL

Le parti hanno depositato memorie ex art. 378 c.p.c.

MOTIVI DELLA DECISIONE

I ricorsi principale ed incidentale sono stati riuniti articolo 335 c.p.c. in quanto proposti avverso la medesima sentenza.

Paola Ghinoy, estensore



1. Come primo motivo di ricorso **AL** lamenta la violazione di legge e di contratto collettivo nei quali sarebbe incorsa la Corte d'appello laddove non ha considerato che la procedura disciplinare avrebbe violato l'art. 8 titolo VII sezione IV del C.C.N.L. per l'industria metalmeccanica privata del 20/1/2008, già art. 23, che prevede che i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possano essere comminati prima del decorso di cinque giorni dalla contestazione, durante i quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni.

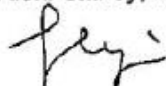
1.1. Il motivo non è fondato.

La Corte in primo luogo ha ritenuto di non poter esaminare la disposizione contrattual-collettiva in quanto essa non faceva parte della "doglianza in primo grado" (pg. 5 della sentenza), che riguardava soltanto la violazione dell'art. 7 della L. n. 300 del 1970.

Tale affermazione non è stata contrastata dal ricorrente, che richiama solo per tale aspetto la memoria di costituzione in appello, ed è suffragata dalla lettura del ricorso riportato negli atti. La Corte si è pertanto attenuta al principio secondo il quale nel rito del lavoro non può essere dedotta in appello una domanda nuova, né la domanda già proposta può essere corredata da una nuova *causa petendi*, in quanto ciò trasformerebbe il giudizio d'appello da "*revisio prioris instantiae*" in "*iudicium novum*", estraneo al vigente ordinamento processuale; né, in considerazione della preclusione posta dall'art. 437 c. 2 c.p.c., l'esame della diversa questione può essere compiuto d'ufficio dal Giudice d'appello (così ancora da ultimo Cass. n. 4854 del 2014, Sez. n. 4854 del 2014).

1.2. In merito alla portata del comma 5 dell'art. 7 della L.n. 300 del 1970, vale poi il principio applicato dalla Corte d'appello - che si è consolidato nella giurisprudenza di questa Corte, dopo la composizione del contrasto che si era in proposito verificato nelle Sezioni semplici ad opera delle Sezioni Unite con la sentenza n. 6900 del 07/05/2003 - secondo il quale il termine di cinque giorni dalla contestazione dell'addebito, prima della cui scadenza è preclusa, ai sensi dell'art. 7, quinto comma, della legge n. 300 del 1970, la possibilità di

Paola Ghinoy, estensore



irrogazione della sanzione disciplinare, è funzionale soltanto ad esigenze di tutela dell'incolpato, mentre deve escludersi, in difetto di qualsiasi dato testuale, che la previsione di tale spazio temporale sia stata ispirata anche dall'intento di consentire al datore di lavoro un'effettiva ponderazione in ordine al provvedimento da adottare ed un possibile ripensamento; ne consegue che il provvedimento disciplinare può essere legittimamente irrogato anche prima della scadenza del termine suddetto, allorché il lavoratore abbia esercitato pienamente il proprio diritto di difesa facendo pervenire al datore di lavoro le proprie giustificazioni, senza manifestare alcuna esplicita riserva di ulteriori produzioni documentali o motivazioni difensive (conf. ancora da ultimo Cass. Sez. n. 1884 del 2012).

Nel caso, quindi, non vi era la necessità di attendere il decorso di cinque giorni dopo la contestazione disciplinare ricevuta il 9 luglio 2008 e prima della comunicazione del licenziamento del 14 luglio 2008, considerato che il L aveva fornito le proprie giustificazioni in data 10 luglio senza chiedere di essere ascoltato.

2. Come secondo motivo di ricorso **AL** lamenta la violazione o falsa applicazione degli artt. 1, 3 e 12 della L.n. 604 del 1966 in relazione agli artt. 9, 10 titolo VI sez. IV del C.C.N.L. industria metalmeccanica privata 20/1/2008 e il vizio di motivazione nei quali sarebbe incorsa la Corte d'appello nell'ignorare che il contratto collettivo di settore all'attuale art. 9, già articolo 24, prevede come conseguenza dell'abbandono ingiustificato del posto di lavoro le sanzioni conservative dell'ammonizione scritta, multa o sospensione, mentre commina il licenziamento soltanto quando l'abbandono avvenga da parte del personale cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo.

2.1. Neppure tale motivo è fondato.

Il ricorrente, nel ricondurre l' addebito alla fattispecie dell'abbandono ingiustificato del posto di lavoro, trascura elementi che invece sono stati analizzati dalla Corte di merito (pg. 6 della sentenza) e che essa ha considerato decisivi, quali il fatto che la mattina in cui lasciarono il lavoro i L non

manifestarono alcun malore, dicendo di essere stanchi di lavorare fuori sede, mentre le successive assenze erano state "coperte" (tra virgolette nel testo) da certificazione medica. In tal senso, la Corte ha ritenuto che l'abbandono fosse stato realizzato con modalità tali da ledere i doveri di correttezza e di tempestiva informazione delle circostanze impeditive della prestazione che gravano sul dipendente, anche a prescindere dalla falsità della certificazione di malattia (contestazione che a p. 4 la Corte ha ritenuto essere rimasta "più sfumata").

2.2. La sottovalutazione della fattispecie operata dal ricorrente appare in contrasto non solo con il contenuto letterale della contestazione di addebito del 4/7/2008, che fa riferimento alle dichiarazioni rese al capo-cantiere, contraddittorie con la successiva condotta, ma anche e soprattutto con i principi espressi da questa Corte in tema di giudizio di proporzionalità fra fatto addebitato e licenziamento, in ragione dei quali tale valutazione va fatta considerando l'addebito nel complesso dei suoi elementi oggettivi e soggettivi (Cass. n. 2013 del 2012, Cass. n. 22798 del 2012).

2.3. Non è quindi significativo valorizzare uno solo degli aspetti della condotta posta in essere al fine di applicare la sanzione prevista dalla norma del contratto collettivo che prevede quell' (unico) aspetto.

3. Come terzo motivo il ricorrente lamenta la violazione di legge (art. 3 e 5 della L.n. 604 del 1966 e degli artt. 1455 e 2106 del codice civile) nonché il vizio di motivazione, laddove la Corte avrebbe omesso la valutazione complessiva dei fatti addebitati e quindi della proporzionalità ed adeguatezza della sanzione comminata.

Sostiene che la sentenza impugnata avrebbe dovuto considerare che il contratto collettivo in caso di abbandono del posto di lavoro prevede sanzioni conservative, che le mansioni svolte erano di natura elementare senza alcuna responsabilità o potere di coordinamento, che il lavoratore non aveva mai ricevuto contestazioni disciplinari. Inoltre, l'allontanamento del L era avvenuto in concomitanza con il ricovero d'urgenza della moglie in ospedale, con la previsione di un'imminente intervento chirurgico, allorquando ella 15

giorni prima era stata sottoposta ad altra operazione, previo avviso al capocantiere che non aveva manifestato in alcun modo il suo dissenso.

3.1. Anche tale motivo è infondato.

E' proprio la valutazione complessiva della condotta che ha indotto la Corte a farla rientrare nel giustificato motivo soggettivo, come anticipato al punto che precede.

3.2. Inoltre, le circostanze dedotte sono contraddittorie con lo svolgimento dei fatti, considerato che a giustificazione dell'allontanamento dal lavoro del 27/6/2008 gli stessi L non avevano prospettato le esigenze di assistenza alla parente malata, ma hanno prodotto certificazione medica per patologie proprie - con prognosi per il LA sino al 11/7/2008 - che al momento dell'allontanamento non avevano accusato né riferito.

4. Come quarto motivo il ricorrente lamenta la violazione di legge (artt. 3 e 5 della L.n. 604 del 1966 e degli artt. 1455, 2106, 2697 c.c.) nonché l'omessa motivazione nei quali sarebbe incorsa la Corte d'appello laddove è giunta alla conferma del licenziamento sulla base dell'abbandono del posto di lavoro, senza domandarsi se esso fosse o meno giustificato e senza valutare quindi l'esigenza di rientro in Italia in conseguenza del nuovo ricovero d'urgenza della moglie e del fatto che egli avesse comunicato la sua intenzione al capocantiere. Aggiunge che l'onere di dimostrare la natura ingiustificata dell'abbandono del posto di lavoro incombeva sul datore di lavoro.

4.1. Neppure tale motivo è fondato.

Allo scopo di ritenere la natura ingiustificata dell'allontanamento dal posto di lavoro la Corte ha valorizzato la circostanza emersa dalla deposizione del capocantiere, secondo la quale i L gli avevano comunicato che volevano lasciare il lavoro essendo stanchi di lavorare fuori sede, senza indicare alcuno specifico malore né circostanze differenti, prospettate solo successivamente. Né può essere revocato in dubbio che la mera stanchezza di lavorare fuori sede, compito al quale peraltro i due lavoratori con la sottoscrizione del contratto si erano impegnati, possa costituire un giustificato motivo di abbandono del posto di lavoro.

Paola Chinoy, estensore



4.2. Se poi effettivamente lo stato di salute della moglie SA fosse stata la causa dell'abbandono del posto di lavoro da parte del LA e del figlio, tale circostanza avrebbe dovuto essere tempestivamente comunicata al datore di lavoro, onde determinare le modalità per la formalizzazione dell'assenza, mentre di tale circostanza non si fa menzione neppure nella lettera di risposta alla contestazione disciplinare inoltrata dal lavoratore.

4.3. Neppure tale elemento contrasta pertanto la valutazione di gravità dell'abbandono del posto di lavoro formulata dalla Corte di merito.

5. A fondamento del ⁽¹⁾controricorso T deduce come primo motivo il vizio di motivazione e la violazione di legge (art. 116 c.p.c.) nel quale sarebbe incorsa la Corte d'appello non valutando il comportamento processuale di LA, che aveva reso molteplici e contraddittorie dichiarazioni giustificative dell'allontanamento, relative inizialmente al malore che avrebbe accusato e successivamente alla necessità di allontanarsi per assistere la moglie.

(1)
malore
incidentale
[firma]

6. Come secondo motivo lamenta il vizio di motivazione nel quale sarebbe incorsa la Corte laddove non ha rilevato che dalle cartelle cliniche di SA risultava la falsità delle giustificazioni addotte in relazione alla necessità della stessa di sottoporsi all'intervento urgente.

7. Come terzo motivo lamenta la violazione di legge (articolo 2119 c.c.) e il vizio di motivazione nei quali sarebbe incorsa la Corte laddove ha negato la sussistenza della giusta causa di licenziamento, ignorando le ulteriori circostanze (farsi rilasciare inattendibili certificati medici in contrasto con fatti e circostanze accertate in atti, avere fornito diverse, contraddittorie e false giustificazione dell'assenza e della presunta quanto inverosimile malattia) che avrebbero consentito di configurarla.

8. I tre motivi, che possono essere esaminati congiuntamente in quanto connessi, non sono fondati.

Tutte le circostanze valorizzate nel controricorso risultano infatti essere state prese in considerazione dalla Corte d'appello nella valutazione degli

Paolo Ghinoy, estensore

[firma]

elementi della fattispecie che valevano a connotare di particolare gravità il realizzato abbandono del posto di lavoro. La Corte infatti, nel rilevare la contraddittorietà tra la certificazione medica prodotta e quanto dichiarato al capocantiere, ha tenuto conto del comportamento contraddittorio delle parti e non ha dato rilievo alla necessità di assistere la congiunta, le cui esigenze di assistenza non impedivano comunque di concordare l'allontanamento con i datori di lavoro.

8.1. Tenuto conto di tutte le circostanze concrete del caso ha quindi ritenuto che esse fossero idonee a configurare un giustificato motivo soggettivo, valutazione pertanto che risulta pertanto frutto di una completa e adeguatamente motivata valutazione.

9. In conclusione, entrambi i ricorsi devono essere rigettati.

9.1. La soccombenza reciproca determina la compensazione tra le parti delle spese processuali del presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

Rigetta entrambi i ricorsi e compensa tra le parti le spese processuali del presente giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma, il 18 novembre 2014

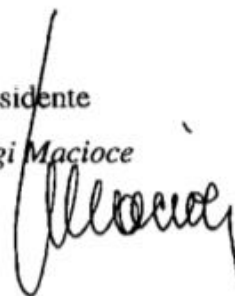
Il Consigliere rel. ed est.

Dott.ssa Paola Ghinoy



Il Presidente

Dott. Luigi Macioce



Il Funzionario Giudiziaro
Virgilio PALAGGI
Depositato in Cancelleria



oggi, 17 FEB. 2015

Il Funzionario Giudiziaro
Virgilio PALAGGI
