



10834/15

ESSENTE REGISTRAZIONE - ESSENTE BULL. ESSENTE DEBITO

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Oggetto

Ricambiamento

R.G.N. 24926/2012

Cron. 10834

Rep.

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. FEDERICO ROSELLI - Presidente - Ud. 17/02/2015
- Dott. GIOVANNI AMOROSO - Consigliere - PU
- Dott. ANTONIO MANNA - Consigliere -
- Dott. LUCIA TRIA - Rel. Consigliere -
- Dott. PAOLA GHINOY - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul ricorso 24926-2012 proposto da:

TC DI RC & C. S.A.S. P.I.

X, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA DI RIPETTA 22, presso lo studio dell'avvocato GERARDO VESCI, rappresentata e difesa dall'avvocato VANNA STRACCIARI, giusta delega in atti;

2015

799

- ricorrente -

contro

CG C.F. X,

elettivamente domiciliato in ROMA, VIA PACUVIO 34,

presso lo studio dell'avvocato GUIDO ROMANELLI, che lo rappresenta e difende unitamente agli avvocati SILVIA CASARI, CATALDO GIOSUÈ, giusta delega in atti;

- *controricorrente* -

avverso la sentenza n. 343/2012 della CORTE D'APPELLO di BRESCIA, depositata il 26/06/2012 R.G.N. 741/2011;

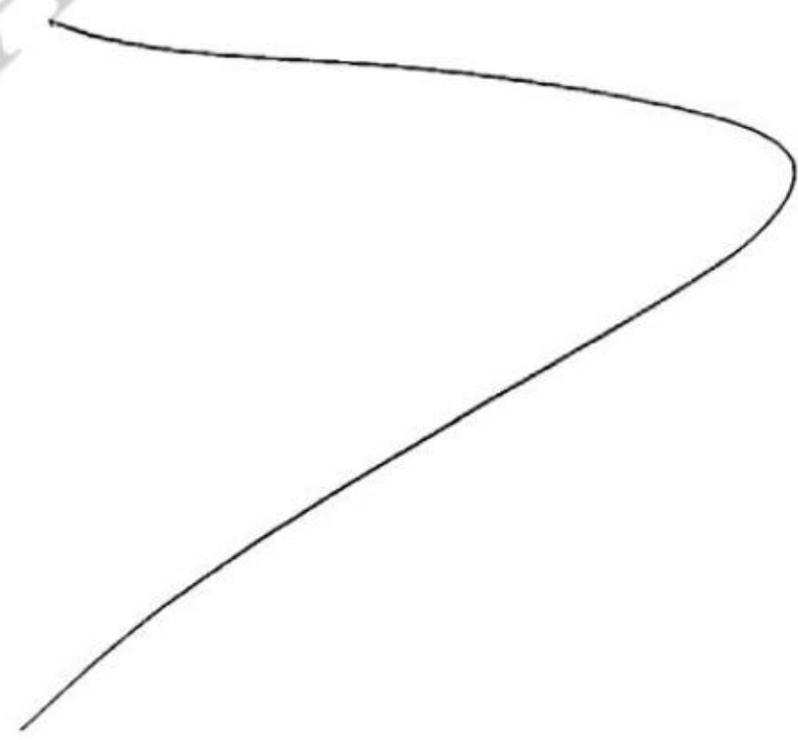
udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 17/02/2015 dal Consigliere Dott. LUCIA TRIA;

uditi gli Avvocati STRACCIARI VANNA, USSANI VINCENZO per delega VESCI GERARDO;

udito l'Avvocato ROMANELLI CHIARA per delega ROMANELLI GUIDO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. MARCELLO MATERA, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

CASSAZIONE.net





Udienza del 17 febbraio 2015 – Aula B  
n. 6 del ruolo – RG n. 24926/12  
Presidente: Roselli - Relatore: Tria

## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1.– La sentenza attualmente impugnata, in riforma della sentenza n. 201/2011 del Tribunale di Mantova, dichiara illegittimo il licenziamento intimato il 3 dicembre 2009 a GC dalla TC di RC & c. s.a.s. e, per l'effetto, condanna la suddetta società a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro e a corrispondergli l'importo delle retribuzioni globali di fatto dalla data del licenziamento fino all'effettiva reintegra, detratto l'aliunde perceptum e oltre agli accessori di legge.

La Corte d'appello di Brescia, per quel che qui interessa, precisa che:

a) è stata ammessa da questa Corte la prova testimoniale dedotta dal C , in quanto la decisione contraria del primo giudice non è apparsa condivisibile per le seguenti molteplici ragioni: 1) assoluta rilevanza della circostanze che tale prova è finalizzata a dimostrare; 2) non univocità della prova testimoniale assunta in primo grado e non congruità della stessa rispetto al contenuto dei documenti prodotti, in quanto la suddetta prova documentale – e, in particolare, la sentenza di patteggiamento con la quale il legale rappresentante della TC è stato condannato alla pena della reclusione di tre anni e alla multa di 400 euro per i reati collegati alla prassi aziendale scorretta, denunciata dal C , oltre che per quello di estorsione ai danni dei dipendenti – non può non portare a ritenere che il contesto in cui sono state irrogate le sanzioni disciplinari fosse un contesto connotato da tensione, con forti indizi di volontà discriminatoria e ritorsiva nei confronti del C , diversamente da quanto riferito dai testi in primo grado; 3) scarsa e/o assente attendibilità delle deposizioni testimoniali sulle quali è basata la sentenza di primo grado e indubitabile attendibilità, invece, dei testi proposti dal lavoratore;

b) in particolare, la prova offerta dal lavoratore è diretta a dimostrare che le varie contestazioni disciplinari subite – che hanno determinato il licenziamento – avevano finalità discriminatoria e ritorsiva, trovando la loro origine nell'azione sindacale svolta dal C in difesa degli autisti rispetto ad una prassi aziendale che si traduceva nella imposizione, da parte del datore di lavoro, di esercitare l'attività lavorativa senza il rispetto dei limiti legali di orario e di peso del carico da trasportare;

c) si tratta di circostanze molto significative, in quanto il licenziamento è stato determinato non da una unica condotta, ma dal cumulo delle sanzioni tutte applicate in rapida successione dopo nove anni di rapporto senza precedenti disciplinari e tutte relative a comportamenti ciascuno dei quali, isolatamente considerato, non avrebbe potuto certamente giustificare il recesso;

d) d'altra parte, è destituita di fondamento la tesi del primo giudice secondo cui le prime tre sanzioni, che hanno costituito la base del successivo licenziamento, non sarebbero state impugnate;

e) infatti, tali sanzioni sono state impugnate in sede stragiudiziale e la mancata coltivazione di tale impugnazione in sede giudiziale è dipesa dall'intervenuto licenziamento per giusta causa;

f) comunque, l'assenza di una domanda di annullamento della sanzione non preclude la contestazione dei fatti addebitati laddove, come nella specie, le conseguenti sanzioni hanno portato al licenziamento;

g) la suddetta inattendibilità dei testi introdotti dalla società non riguarda solo le modalità di svolgimento del lavoro degli autisti, ma anche le prime tre contestazioni disciplinari mosse al C , che hanno trovato riscontro soltanto in tali deposizioni;

h) questo porta a ritenere insussistente la recidiva, mentre delle altre tre contestazioni disciplinari prossime al licenziamento, l'unica provata è quella della sosta temporanea in zona vietata dell'ILVA di Marghera, ma si tratta di un episodio di scarsissima rilevanza, inidoneo a supportare il recesso:

i) ne consegue che si devono ritenere contestualmente provati sia l'insussistenza di addebiti idonei a giustificare il licenziamento sia la natura ritorsiva delle sanzioni disciplinari e, quindi, l'illegittimità del licenziamento basato su tali sanzioni.

2.- Il ricorso della TC di RC & c. s.a.s., illustrato da memoria, domanda la cassazione della sentenza per tre motivi; resiste, con controricorso, GC

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

##### I - Sintesi dei motivi di ricorso

1.- Il ricorso è articolato in tre motivi.

1.1.- Con il primo motivo si denunciano: a) in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione dell'art. 2697 cod. civ. e dell'art. 115 cod. proc. civ.; b) in relazione all'art. 360, n. 5, cod. proc. civ., omessa o insufficiente motivazione circa fatti controversi e decisivi per il giudizio.

Si contesta l'operato della Corte d'appello, per i seguenti profili: 1) ammissione delle prove testimoniali richieste dal C (e non ammesse dal Tribunale), ritenute rilevanti, mentre per la società ricorrente esse sarebbero inconferenti e ininfluenti, come aveva stabilito il primo giudice; 2) affermazione di non univocità della prova testimoniale assunta dal Tribunale.

Secondo la società ricorrente, infatti, nel presente giudizio ciò che rileva sono soltanto le contestazioni disciplinari, da esaminare nel loro contenuto e nella loro fondatezza onde stabilire se il provvedimento espulsivo sia legittimo o meno, mentre tutto ciò che fa da sfondo all'intera vicenda - e, quindi, la esistenza o meno di prassi aziendali scorrette denunciate dal C , nella sua qualità di sindacalista, situazione che, ad avviso del lavoratore, denoterebbe il carattere vessatorio e discriminatorio della condotta posta in essere dal datore di lavoro culminata con il licenziamento - avrebbe potuto, eventualmente, avere rilievo solo dopo la dimostrazione, da parte dell'interessato, del carattere illegittimo del recesso.

La ricorrente aggiunge che il lavoratore, fin dal primo grado, si è limitato a chiedere la dichiarazione di illegittimità del licenziamento per assenza della giusta causa, senza mai domandare l'accertamento della natura discriminatoria del recesso.

Inoltre, si afferma che le prime tre sanzioni irrogate al C avrebbero dovuto essere considerate dalla Corte bresciana legittime, in quanto, in riferimento a tali sanzioni, l'interessato si è limitato a proporre il tentativo di conciliazione dinanzi alla Direzione Provinciale del Lavoro di Mantova e, dopo l'esito negativo del tentativo di conciliazione, non ha adottato altre iniziative né ha formulato alcuna richiesta al riguardo nel ricorso introduttivo del presente giudizio.

Pertanto, in assenza di un provvedimento giurisdizionale contrario, tali sanzioni sarebbero da considerare legittime.

Dalla presenza di tali sanzioni e dai numerosi addebiti successivi la Corte bresciana avrebbe dovuto desumere che il licenziamento in oggetto è da configurare come un "atto dovuto" da parte della TC, costituendo una doverosa risposta alla condotta posta in essere dal lavoratore in contrasto con la legge e la contrattazione collettiva, a partire dall'appellativo di "mafioso", rivolto al proprio datore di lavoro.

1.2.- Con il secondo motivo si denunciano: a) in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970; b) in relazione all'art. 360, n. 5, cod. proc. civ., omessa o insufficiente motivazione circa fatti controversi e decisivi per il giudizio.

Si contestano le statuizioni con le quali la Corte bresciana ha valutato nel merito le prime tre sanzioni disciplinari, di cui si è detto, e non le ha ritenute influenti ai fini della recidiva.

In particolare, si contesta l'affermazione della Corte territoriale secondo cui è stata considerata priva di fondamento la statuizione del primo giudice di omessa impugnazione delle prime tre sanzioni, poste a base del successivo licenziamento, sull'assunto che tali sanzioni sono state impuginate in sede stragiudiziale e la mancata coltivazione dell'impugnazione in sede giudiziale è dipesa dall'intervenuto licenziamento per giusta causa.

Si sostiene che, con tale affermazione, la Corte d'appello avrebbe violato l'art. 7, commi 6, 7 e 8, dello St.lav., perché tali disposizioni impongono che, ai fini della recidiva, si tenga conto di tutte le sanzioni non impuginate nei modi prescritti.

1.3.- Con il terzo motivo si denuncia, in relazione all'art. 360, n. 5, cod. proc. civ., omessa o insufficiente motivazione circa un fatto decisivo per il giudizio, per avere la Corte bresciana ritenuto rilevanti i fatti esposti dal C riguardanti la prassi aziendale dal sindacalista denunciata all'interno dell'azienda, disponendo di conseguenza l'ammissione delle prove testimoniali formulate dal ricorrente per dimostrare l'esistenza di tale prassi, anziché limitare l'indagine alla valutazione dei singoli episodi da cui è derivato il licenziamento, come aveva fatto il Tribunale.

### **III - Esame delle censure**

2.- Il ricorso non è da accogliere, per le ragioni di seguito esposte.

3.- In riferimento al primo e al terzo motivo che vanno trattati insieme – perché intimamente connessi – va rilevato che, nonostante il formale richiamo alla violazione di norme di legge – contenuto nell'intestazione del primo motivo – tutte le censure si risolvono nella denuncia di vizi di motivazione della sentenza impugnata per errata valutazione del materiale probatorio acquisito, ai fini della ricostruzione dei fatti, in particolare, con riguardo alla ammissione, da parte della Corte d'appello, delle prove testimoniali richieste dal C (e non ammesse dal Tribunale), nonché alla affermazione, da un lato, della indubitabile attendibilità di tali deposizioni testimoniali e, dall'altro, della scarsa e/o assente attendibilità delle deposizioni testimoniali sulle quali si è basata la sentenza di primo grado.

Tali censure, pertanto, finiscono con l'esprimere un mero, quanto inammissibile, dissenso rispetto alle motivate valutazioni di merito delle risultanze probatorie di causa effettuate dalla Corte d'appello, anziché sotto il profilo della scorrettezza giuridica e della incoerenza logica delle argomentazioni svolte dal Giudice del merito.

3.1.- Al riguardo va ricordato che – in base all'art. 360 cod. proc. civ. applicabile, nella specie, ratione temporis – la deduzione con il ricorso per cassazione di un vizio di motivazione della sentenza impugnata non conferisce al Giudice di legittimità il potere di riesaminare il merito della vicenda processuale, bensì la sola facoltà di controllo della correttezza giuridica e della coerenza logica delle argomentazioni svolte dal Giudice del merito, non essendo consentito alla Corte di cassazione di procedere ad una autonoma valutazione delle risultanze probatorie, sicché le censure concernenti il vizio di motivazione non possono risolversi nel sollecitare una lettura delle risultanze processuali diversa da quella accolta dal Giudice del merito (vedi, tra le tante: Cass. 20 gennaio 2015, n. 855; Cass. 18 ottobre 2011, n. 21486; Cass. 20 aprile 2011, n. 9043; Cass. 13 gennaio 2011, n. 313; Cass. 3 gennaio 2011, n. 37; Cass. 3 ottobre 2007, n. 20731; Cass. 21 agosto 2006, n. 18214; Cass. 16 febbraio 2006, n. 3436; Cass. 27 aprile 2005, n. 8718).

Infatti, la prospettazione da parte del ricorrente di un coordinamento dei dati acquisiti al processo asseritamente migliore o più appagante rispetto a quello adottato nella sentenza impugnata, riguarda aspetti del giudizio interni all'ambito di discrezionalità di valutazione degli elementi di prova e dell'apprezzamento dei fatti che è proprio del giudice del merito, in base al principio del libero convincimento del giudice, sicché la violazione degli artt. 115 e 116 cod. proc. civ. è apprezzabile, in sede di ricorso per cassazione, nei limiti del vizio di motivazione di cui all'art. 360, primo comma, numero 5, cod. proc. civ., e deve emergere direttamente dalla lettura della sentenza, non già dal riesame degli atti di causa, inammissibile in sede di legittimità (Cass. 26 marzo 2010, n. 7394; Cass. 6 marzo 2008, n. 6064; Cass. 20 giugno 2006, n. 14267; Cass. 12 febbraio 2004, n. 2707; Cass. 13 luglio 2004, n. 12912; Cass. 20 dicembre 2007, n. 26965; Cass. 18 settembre 2009, n. 20112).

In particolare, il vizio di motivazione per omessa ammissione (o erronea valutazione) della prova testimoniale o di altra prova può essere denunciato per cassazione solo nel caso in cui essa abbia inciso su un punto decisivo della controversia e, quindi, ove la prova non ammessa ovvero non esaminata in concreto ovvero mal valutata sia idonea a dimostrare circostanze tali da invalidare, con un giudizio di certezza e non di mera probabilità, l'efficacia delle altre risultanze istruttorie che hanno determinato il convincimento del giudice di merito, di modo che la *ratio decidendi* venga a



trovarsi priva di fondamento (vedi, per tutte: Cass. 17 maggio 2007, 11457 e Cass. 8 gennaio 2015, n. 66).

Analogamente incensurabile nel giudizio di cassazione è la valutazione di merito riguardante la capacità a testimoniare dei testi che risulti congruamente motivata, al pari della valutazione circa la attendibilità dei testi e la rilevanza delle deposizioni (Cass. 19 gennaio 2007, n. 1188; Cass. 20 gennaio 2006 n. 1101, Cass. 7 dicembre 2000 n. 15526).

3.2.- Nella specie le valutazioni delle risultanze probatorie operate dal Giudice di appello sono congruamente motivate e l'iter logico-argomentativo che sorregge la decisione è chiaramente individuabile, non presentando alcun profilo di manifesta illogicità o insanabile contraddizione e, anzi, risultando le argomentazioni attraverso le quali la Corte d'appello è pervenuta alla conclusione della insussistenza della giusta causa del tutto conformi ai principi affermati dalla giurisprudenza di questa Corte.

3.3.- Al riguardo deve essere precisato che, nel merito, le censure della attuale ricorrente in ordine al rapporto tra la valutazione della giusta causa e quella della discriminazione (o ritorsione) sono fondate su un presupposto erroneo.

Infatti, dal punto vista logico-giuridico, è sbagliato pensare che, nel caso di specie, dovesse essere accertata prima la sussistenza della giusta causa di licenziamento – come risultante dalla prospettazione del datore di lavoro e, quindi, senza considerare il contesto lavorativo in cui le sanzioni disciplinari, poste a base del recesso, sono state irrogate al lavoratore, dimostrata dai documenti prodotti in giudizio (in particolare, la sentenza di patteggiamento con la quale il legale rappresentante della TC è stato condannato alla pena della reclusione di tre anni e alla multa di 400 euro per i reati collegati alla prassi aziendale scorretta, denunciata dal C, oltre che per quello di estorsione ai danni dei dipendenti) – e che solo dopo che fosse stata esclusa la giusta causa si sarebbe potuto passare ad un autonomo accertamento sulla sussistenza di eventuali indizi di una volontà datoriale discriminatoria e ritorsiva nei confronti del lavoratore.

Altrettanto non condivisibile è l'assunto secondo cui la Corte d'appello non avrebbe comunque potuto indagare sulla natura discriminatoria o ritorsiva delle diverse sanzioni, essendosi il lavoratore limitato a chiedere la dichiarazione di illegittimità del licenziamento per assenza della giusta causa, senza mai domandare l'accertamento della natura discriminatoria del recesso.

3.4.- Quanto al primo assunto, va ricordato che, come regola generale (vedi, per tutte: Cass. 5 agosto 2014, n. 17625), nell'accertamento della sussistenza della giusta causa di licenziamento è sempre necessario verificare con chiarezza il fatto addebitato nella lettera di contestazione, in tutti i suoi connotati oggettivi e soggettivi, tenendo anche conto delle difese spiegate dal lavoratore (e pure della possibilità che gli è stata offerta di difendersi in modo adeguato).

3.5.- Inoltre, con particolare riferimento all'accertamento della natura ritorsiva delle sanzioni disciplinari, va considerato, in primo luogo, che dalla sentenza impugnata risulta: a) che il lavoratore ha offerto prove dirette a dimostrare che le varie contestazioni disciplinari subite – che hanno determinato il licenziamento – avevano finalità discriminatoria e ritorsiva, trovando la loro origine nell'azione sindacale svolta dal C in difesa degli autisti rispetto ad una prassi aziendale che si traduceva nella imposizione, da parte del datore di lavoro, di esercitare l'attività

lavorativa senza il rispetto dei limiti legali di orario e di peso del carico da trasportare; b) la Corte bresciana ha considerato tali circostanze molto significative, in quanto il licenziamento è stato determinato non da una unica condotta, ma dal cumulo delle sanzioni tutte applicate in rapida successione dopo nove anni di rapporto senza precedenti disciplinari e tutte relative a comportamenti ciascuno dei quali, isolatamente considerato, non avrebbe potuto certamente giustificare il recesso.

Tali affermazioni non risultano contestate in modo efficace dall'attuale ricorrente.

3.6.- Peraltro, va aggiunto che il canone preferenziale dell'interpretazione conforme a Costituzione, rinforzato dal concorrente canone dell'interpretazione non contrastante con la normativa comunitaria, la quale vincola l'ordinamento interno, porta a ritenere che, laddove vengano in considerazione eventuali profili discriminatori o ritorsivi nel comportamento datoriale, il giudice nazionale non possa fare a meno di tenerne conto sia in base all'art. 3 Cost. sia in considerazione degli esiti del lungo processo evolutivo che si è avuto in ambito comunitario, sulla scorta della giurisprudenza della Corte di giustizia, in materia di diritto antidiscriminatorio e antivessatorio, in genere e in particolare nei rapporti di lavoro, a partire dalla introduzione dell'art. 13 nel Trattato CE, da parte del Trattato di Amsterdam del 1997. Processo, che è poi proseguito in sede comunitaria e nazionale ed ha portato, nel corso del tempo e principalmente per effetto del recepimento di direttive comunitarie, alla conseguenza che anche nel nostro ordinamento condotte potenzialmente lesive dei diritti fondamentali di cui si tratta abbiano ricevuto una specifica tipizzazione – pur non necessaria, in presenza dell'art. 3 Cost. – (Corte cost. sentenza n. 109 del 1993) – come discriminatorie (in modo diretto o indiretto), soprattutto a partire dall'entrata in vigore dei d.lgs. n. 215 e n. 216 del 2003 con la previsione di un particolare regime dell'onere probatorio.

Da questo punto di vista, la suindicata argomentazione della attuale ricorrente non tiene conto di tale situazione normativa.

Peraltro, l'argomentazione stessa non considera che, dal punto di vista logico, se non tutte le sanzioni disciplinari (e i licenziamenti) illegittimi sono discriminatori, tutte le sanzioni disciplinari (e i licenziamenti) discriminatori sono illegittimi, come risulta confermato anche dal particolare regime loro riservato dalla legge n. 92 del 2012 e oggi dal d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

Ebbene, quella indicata è la corretta premessa logica da cui è partita la Corte territoriale che, una volta considerata provata la natura persecutoria-vendicativa-discriminatoria della condotta complessiva del datore di lavoro – estrinsecatasi nell'irrogazione delle numerose sanzioni disciplinari, una sola delle quali (ma di lieve entità) risultata fondata e quindi nell'intimazione del licenziamento – ha affermato, con congrua e logica motivazione, che l'intento discriminatorio-ritorsivo è stato l'unico motivo posto a base delle sanzioni prima e del licenziamento poi. Di qui la affermata illegittimità del licenziamento, in considerazione della contestualmente provata insussistenza di addebiti idonei a giustificare il licenziamento stesso e della natura ritorsiva delle sanzioni disciplinari.

Tale ricostruzione della vicenda effettuata all'esito di un'attenta valutazione, sulla base delle risultanze processuali, di tutti i fatti, considerati singolarmente e nei loro complesso, in relazione

alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali si sono verificati non merita alcuna censura in questa sede.

4.- Quanto al secondo motivo, va rilevato che anche in esso la ricorrente esprime un mero dissenso valutativo delle risultanze di causa e invoca, nella sostanza, un diverso apprezzamento di merito delle stesse con riguardo alla valutazione di ininfluenza delle prime tre sanzioni disciplinari ai fini della recidiva.

Va peraltro soggiunto che a tale conclusione la Corte è pervenuta sulla base della suddetta valutazione – ben motivata e, quindi, insindacabile in questa sede – di inattendibilità dei testi introdotti in giudizio dalla società, nelle cui sole deposizioni hanno trovato riscontro i fatti addebitati al C nelle prime tre contestazioni disciplinari di cui si tratta nel secondo motivo.

**IV – Conclusioni**

5.- In sintesi, il ricorso deve essere respinto. Le spese del presente giudizio di cassazione – liquidate nella misura indicata in dispositivo – seguono la soccombenza.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la società ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di cassazione, liquidate in euro 100,00 (cento/00) per esborsi, euro 4000,00 (quattromila/00) per compensi professionali, oltre accessori come per legge.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della Sezione lavoro, il 17 febbraio 2015.

Il Consigliere estensore



Il Presidente



Il Funzionario Giudiziario  
Dott.ssa Donatella COLETTA  
Depositato in Cancelleria



oggi, 26 MAG. 2015

Il Funzionario Giudiziario  
Dott.ssa Donatella COLETTA

