



07166/17

21 MAR. 2017

SENTE REGISTRAZIONE SENTE BOLL SENTE DATA

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Oggetto

[Empty box]

R.G.N. 17154/2014

Cron. 1166

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

- Dott. VINCENZO DI CERBO - Presidente - Ud. 13/12/2016
- Dott. GIUSEPPE BRONZINI - Consigliere - PU
- Dott. ANTONIO MANNA - Rel. Consigliere -
- Dott. FEDERICO BALESTRIERI - Consigliere -
- Dott. PAOLA GHINOY - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 17154-2014 proposto da:

(omissis) S.P.A. P.I. (omissis) , in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in (omissis) , presso lo studio dell'avvocato (omissis) , che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato (omissis) , giusta delega in atti;

2016

- **ricorrente** -

4403

contro

(omissis) C.F. (omissis) ,
 elettivamente domiciliato in (omissis) ,

(omissis), presso lo studio dell'avvocato (omissis),
rappresentato e difeso dall'avvocato (omissis)
(omissis), giusta delega in atti;

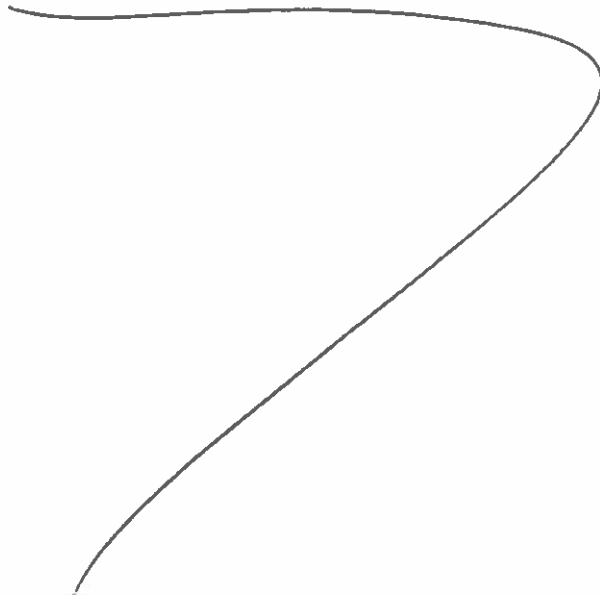
- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 225/2014 della CORTE D'APPELLO
di POTENZA, depositata il 06/05/2014 R.G.N. 907/2013;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 13/12/2016 dal Consigliere Dott. ANTONIO
MANNA;

udito l'Avvocato (omissis) ;

udito l'Avvocato (omissis) ;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. RITA SANLORENZO che ha concluso per il
rigetto del ricorso.





R.G. n. 17154/14

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza n. 708/13 il Tribunale di Matera rigettava l'impugnativa di licenziamento disciplinare proposta da (omissis) contro (omissis)

(omissis) S.p.A.

Con sentenza depositata il 6.5.14 la Corte d'appello di Potenza, in totale riforma della sentenza di primo grado, dichiarava illegittimo il licenziamento intimato all'appellante il 26.6.06 e condannava la società a reintegrarlo nel posto di lavoro, con le ulteriori statuizioni ex art. 18 legge n. 300/70.

Affermavano i giudici d'appello che l'addebito disciplinare contestato al lavoratore (che la notte del (omissis), nella sua qualità di tecnico reperibile e responsabile dell'emergenza, si era rifiutato di attivarsi a fronte di due successive sollecitazioni di intervento per un calo di pressione e una fuga di gas) rientrava nel novero di quelli che l'art. 55 CCNL settore Energia e Petrolio sanzionava, in difetto di recidiva, con una sanzione conservativa e non espulsiva.

Per la cassazione della sentenza ricorre (omissis) S.p.A. affidandosi a cinque motivi.

(omissis) resiste con controricorso, poi ulteriormente illustrato con memoria ex art. 378 c.p.c.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1.1. Preliminarmente va disattesa l'eccezione, sollevata dal controricorrente, di difetto di procura speciale poiché il ricorso ne reca una, a margine, priva di espresso riferimento alla sentenza da impugnare.

Invero, per costante giurisprudenza di questa S.C. (cfr., *ex aliis* e da ultimo, Cass. n. 18468/14), la procura apposta in calce o a margine del ricorso per cassazione è, per sua natura, speciale e non richiede alcuno specifico riferimento al processo in corso, sicché è irrilevante la mancanza d'un espresso richiamo alla sentenza oggetto di impugnazione.

2.1. Il primo motivo denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 434 c.p.c., per avere la Corte territoriale ritenuto ammissibile l'appello del lavoratore sebbene meramente ripropositivo della posizione difensiva assunta sin dall'atto introduttivo del giudizio, senza apposite confutazioni degli argomenti spesi dal primo giudice per rigettare la domanda.

2.2. Il secondo motivo prospetta violazione e falsa applicazione degli artt. 112, 115 e 116 c.p.c. e degli artt. 1455, 2104, 2016 e 2119 c.c., nella parte in



R.G. n. 17154/14

cui la sentenza impugnata ha ritenuto la condotta addebitata al lavoratore tale da integrare non una grave infrazione alla diligenza nel lavoro, ma soltanto un pregiudizio alla sicurezza di persone e impianti.

2.3. Doglianza sostanzialmente analoga viene fatta valere con il terzo motivo sotto forma di denuncia di violazione e falsa applicazione degli artt. 1455, 2104, 2106 e 2119 c.c., degli artt. 115 e 116 c.p.c. e dell'accordo sindacale dell'ottobre 2002, che ha recepito il dispositivo di emergenza, atto regolamentare interno all'azienda.

2.4. Il quarto motivo - articolato anche in un quarto motivo bis - deduce violazione e falsa applicazione di svariate norme di legge e, in particolare, dell'art. 55 CCNL settore Energia e Petrolio, nella parte in cui la sentenza impugnata ha ritenuto che la condotta addebitata al lavoratore non configurasse grave infrazione alla diligenza nel lavoro e grave nocimento morale (passibile di licenziamento secondo il contratto collettivo), ma soltanto un contegno tale da arrecare pregiudizio alla sicurezza di persone e impianti (passibile di sanzione meramente conservativa).

2.5. Con il quinto motivo si lamenta violazione e falsa applicazione degli artt. 2104, 2119 c.c. e degli artt. 1, 3 e 5 legge n. 604/66, per avere la sentenza impugnata ommesso di verificare se l'inadempimento del lavoratore fosse comunque configurabile come giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

3.1. Il primo motivo è inammissibile per difetto di autosufficienza.

Nel caso di specie, la Corte territoriale ha ritenuto l'atto di appello rispettoso dell'art. 434 c.p.c. perché munito di idonea spiegazione dei motivi di censura della sentenza di prime cure, confutati con apposite argomentazioni.

Le obiezioni a quest'ultimo riguardo mosse dalla ricorrente non sono accompagnate né dalla trascrizione né dal deposito dell'atto d'appello a suo tempo proposto dal lavoratore, per consentire a questa Corte Suprema di apprezzare la validità del gravame.

È ben vero che, secondo Cass. S.U. n. 8077/12, quando con il ricorso per cassazione venga dedotto un *error in procedendo*, il sindacato del giudice di legittimità investe direttamente l'invalidità denunciata, mediante l'accesso diretto agli atti sui quali si basa il ricorso medesimo, indipendentemente dall'eventuale sufficienza e logicità della motivazione adottata in proposito dal giudice di merito, atteso che, in tali casi, la Corte di cassazione è giudice anche del fatto processuale. Ma è altrettanto vero che la citata sentenza delle S.U.



R.G. n. 17154/14

specifica che l'esercizio di tale potere in sede di legittimità presuppone che la censura sia stata proposta dal ricorrente in conformità alle regole fissate dal codice di rito e, in particolare, in conformità alle prescrizioni dettate dagli artt. 366, co. 1°, n. 6, e 369, co. 2°, n. 4, c.p.c., il che nel caso di specie non è avvenuto.

3.2. Il quarto motivo - da esaminarsi preliminarmente rispetto agli altri perché potenzialmente dirimente - è fondato.

È noto che, proprio perché quella di giusta causa o giustificato motivo è una nozione legale, la previsione della contrattazione collettiva non vincola il giudice di merito. Egli - anzi - ha il dovere, in primo luogo, di controllare la rispondenza delle pattuizioni collettive disciplinari al disposto dell'art. 2106 c.c. e rilevare la nullità di quelle che prevedono come giusta causa o giustificato motivo di licenziamento condotte per loro natura assoggettabili, ex art. 2106 c.c., solo ad eventuali sanzioni conservative.

Il giudice non può - invece - fare l'inverso, cioè estendere il catalogo delle giuste cause o dei giustificati motivi di licenziamento oltre quanto stabilito dall'autonomia delle parti (cfr. Cass. 22.2.13 n. 4546; Cass. 17.6.11 n. 13353; Cass. 29.9.95 n. 19053; Cass. 15.2.96 n. 1173).

Solo dopo che tale verifica consenta di escludere la nullità delle clausole del contratto collettivo in tema di comportamenti passibili di licenziamento e permetta comunque di ritenere che l'infrazione disciplinare sia astrattamente sussumibile sotto la specie della giusta causa o del giustificato motivo di recesso, il giudice deve apprezzare in concreto la gravità degli addebiti. A tal fine è pur sempre necessario che essi rivestano il carattere di grave negazione dell'elemento essenziale della fiducia e che la condotta del dipendente sia idonea a porre in dubbio la futura correttezza del suo adempimento, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del prestatore rispetto all'adempimento dei futuri obblighi lavorativi (cfr., *ex aliis*, Cass. n. 2013/12; Cass. n. 2906/05; Cass. n. 16260/04; Cass. n. 5633/01).

In breve, vertendosi in materia disciplinare, va sempre in concreto esaminata la gravità dell'infrazione sotto il profilo oggettivo e soggettivo e sotto quello della futura affidabilità del dipendente circa la prestazione dedotta in contratto.

Ora, la sentenza impugnata ha ricondotto l'infrazione disciplinare per cui è causa all'ipotesi prevista dall'art. 55 cit. CCNL, parte III lett. g), che punisce con sanzione più grave di quella massima conservativa (vale a dire con il



R.G. n. 17154/14

licenziamento) la recidiva in "atti che portino pregiudizio alla produzione, alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza delle persone e degli impianti", recidiva insussistente nel caso in esame.

Ma la sentenza ha tralasciato di esaminare quella parte della stessa clausola contrattuale che prevede, in alternativa alla recidiva, anche il caso di particolare gravità (v. comma 1 parte III dell'art. 55 cit.) come passibile di sanzione espulsiva. Del pari ha trascurato il comma 1 parte IV dello stesso art. 55 cit., che prevede il licenziamento senza preavviso, fra l'altro, anche per "gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro".

3.3. L'accoglimento del quarto motivo assorbe la disamina del secondo, del terzo e del quinto motivo di ricorso.

4.1. In conclusione, va accolto il quarto motivo, rigettato il primo e dichiarati assorbiti i restanti motivi di censura.

Ne discende la cassazione della sentenza impugnata in relazione al motivo accolto, con rinvio, anche per le spese, alla Corte d'appello di Salerno, che dovrà valutare se la condotta addebitata a (omissis) sia suscettibile di essere in astratto sussunta nella previsione contrattuale di cui al comma 1 parte III dell'art. 55 e/o di cui al comma 1 parte IV dello stesso art. 55 cit. CCNL e, in caso di esito affermativo, dovrà apprezzare in concreto la gravità del comportamento del lavoratore in relazione alle circostanze oggettive e soggettive del suo operato e alla futura affidabilità del dipendente nell'eseguire la prestazione dedotta in contratto.

P.Q.M.

La Corte

accoglie il quarto motivo, rigetta il primo, dichiara assorbiti i restanti, cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia, anche per le spese, alla Corte d'appello di Salerno.

Roma, così deciso nella camera di consiglio del 13.12.16.

Il Consigliere estensore

Dott. Antonio Manna

Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA
Depositato in Cancelleria



oggi, 21 MAR. 2017..

Il Funzionario Giudiziario

Il Presidente

Dott. Vincenzo Di Cerbo