

ESSENTE REGISTRAZIONE - ESSENTE BOLL. - ESSENTE DIRITTI



22 MAR 2011

REPUBBLICA ITALIANA

Oggetto

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LAVORO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

R.G.N. 31570/2007

SEZIONE LAVORO

R.G.N. 1537/2008

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Cron. 6499

Dott. GUIDO VIDIRI - Presidente - Rep.

Dott. SAVERIO TOFFOLI - Consigliere - Ud. 13/01/2011

Dott. ANTONIO FILABOZZI - Rel. Consigliere - PU

Dott. FEDERICO BALESTRIERI - Consigliere

Dott. ROSA ARIENZO - Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 31570-2007 proposto da:

[] S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA PANAMA 74, presso lo studio dell'avvocato DE MARINIS NICOLA, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato FERRANTE STEFANO, giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

[] ;

- intimato -

2011

90

Stamped area containing two circular seals of the Corte Suprema di Cassazione and two rectangular stamps with alphanumeric codes and dates.

09 35222 360 5

01 09 35222 361 6

e sul ricorso 1537-2008 proposto da:

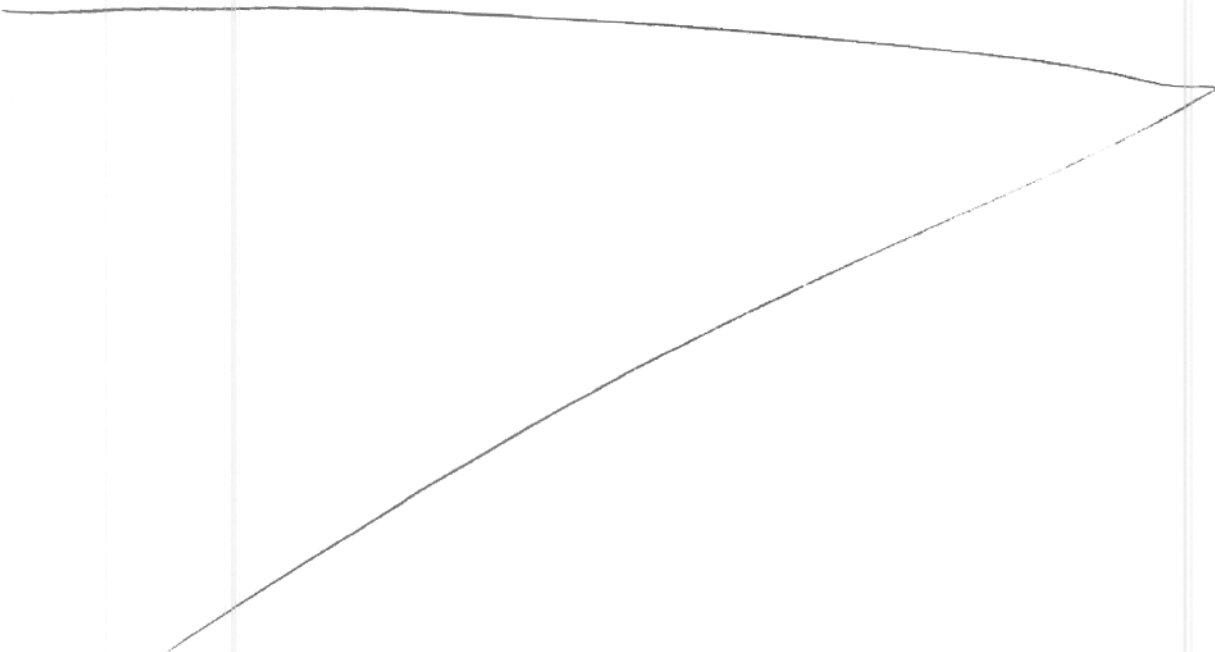
[REDACTED], elettivamente domiciliato in ROMA, VIA
L. ANDRONICO 24, presso lo studio dell'avvocato LOIACONO
ROMAGNOLI MARIA TERESA, che lo rappresenta e difende
unitamente all'avvocato LANDO PAOLO, giusta delega in
atti;

- controricorrente e ricorrente incidentale -
contro

[REDACTED] S.P.A.;

- intimata -

avverso la sentenza n. 133/2007 della CORTE D'APPELLO di
VENEZIA, depositata il 06/06/2007 R.G.N. 963/05;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 13/01/2011 dal Consigliere Dott. ANTONIO
FILABOZZI;
udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. MASSIMO FEDELI che ha concluso per il
rigetto di entrambi i ricorsi.



r.g.n. 31570/07+1537/08
udienza del 13.1.2011

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza del 24.9.2004 il Tribunale di Vicenza, decidendo sul ricorso proposto da [] e nei confronti della [] spa, accertava la legittimità del licenziamento intimato al lavoratore per motivi disciplinari in data 27.2.2001 e, ritenuta sussistente l'ipotesi del giustificato motivo di recesso, condannava la società a corrispondergli l'indennità sostitutiva del preavviso.

Il licenziamento faceva seguito a una contestazione disciplinare relativa alla constatazione di un "ammanco" di un certo quantitativo di merce semilavorata in oro - che avrebbe dovuto essere conservata in una cassetta di sicurezza di cui il lavoratore aveva la chiave - del quale non era stato in grado di fornire giustificazione. Nella lettera di licenziamento veniva richiamata l'ipotesi di cui all'art. 23 lett. B del c.c.n.l., relativa al furto in azienda. Il Tribunale riteneva infondata l'eccezione di nullità del licenziamento per genericità della contestazione e provata la responsabilità del lavoratore in ordine al fatto contestatogli.

Avverso detta sentenza ha proposto appello il [] chiedendo che il licenziamento venisse dichiarato illegittimo, in primo luogo per la genericità della contestazione dell'addebito e, in secondo luogo, per la violazione del principio di immutabilità della contestazione, oltre che per la mancata prova della sussistenza del fatto denunciato.

La Corte d'Appello di Venezia ha accolto l'appello, ritenendo che il fatto genericamente contestato al lavoratore fosse anche ontologicamente diverso da quello posto a fondamento del recesso, ed ha quindi dichiarato l'illegittimità del licenziamento ordinando la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro e condannando la società a corrispondergli cinque mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre accessori di legge (così limitata l'entità del risarcimento del danno in ragione del fatto che il ricorrente aveva trovato un'altra occupazione subito dopo il licenziamento).

Avverso tale sentenza ricorre per cassazione la società [] spa affidandosi ad un unico motivo cui resiste con controricorso [] proponendo anche ricorso incidentale.

MOTIVI DELLA DECISIONE

- 1.- Preliminarmente, deve essere disposta la riunione dei ricorsi, *ex art.* 335 c.p.c.
- 2.- Con l'unico articolato motivo di ricorso la società [] spa denuncia violazione e/o falsa applicazione degli artt. 2106 c.c., 7 legge n. 300/70 e 2 legge n. 604/66, nonché insufficiente e/o contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio, sull'assunto che la contestazione avrebbe dovuto essere ritenuta sufficientemente specifica e che non vi sarebbe stata violazione del principio di corrispondenza tra fatto contestato e fatto posto a fondamento del recesso, posto che il primo non era ontologicamente diverso dal secondo. Formula

MSU

seguenti quesiti di diritto: *“se rispetti o meno il principio di specificità di cui all’art. 7, legge 300/70, la contestazione di addebito avente ad oggetto un determinato ammanco quale fatto materiale, quantificato e temporalmente circoscritto, ove riferito a prestatore di lavoro che per ragioni di servizio detenga determinate quantità di metallo prezioso”*; *“se rispetti o meno il principio di immodificabilità della contestazione ovvero di corrispondenza tra contestazione e motivazione del recesso di cui agli artt. 7, l. 300/70 e 2, l. 604/66, la contestazione di addebito avente ad oggetto un ammanco determinato nel quantum e temporalmente circoscritto, ove il successivo licenziamento disciplinare sia motivato con riferibilità dell’ammanco al lavoratore destinatario della contestazione, pur invocando una norma contrattuale collettiva relativa ad altra fattispecie”*.

3.- Con il ricorso incidentale il [] denuncia violazione e/o falsa applicazione dell’art. 18 l. 300/70 in relazione alla questione dell’*aliunde perceptum*, nonché insufficiente ed erronea motivazione circa il medesimo fatto controverso e decisivo per il giudizio, anche in relazione alle indicazioni contenute nei prospetti paga prodotti in atti, formulando i seguenti quesiti di diritto: *“vero che in caso di licenziamento illegittimo, qualora il lavoratore abbia reperito nuova occupazione, il risarcimento del danno spettante al lavoratore è commisurato a tutte le retribuzioni globali di fatto dalla data del licenziamento a quella dell’effettiva reintegrazione, detratto l’aliunde perceptum, con il limite minimo di cinque mensilità”*; *“vero che ciò che rileva ai fini dell’aliunde perceptum non è il reperimento di nuova occupazione, ma il quantum percepito dal lavoratore attraverso nuove occupazioni successive al licenziamento”*.

4.- Il ricorso principale è infondato e deve essere respinto. Il ricorso incidentale deve essere accolto cassando sullo specifico punto la sentenza impugnata.

5.- Va premesso che il lavoratore è stato licenziato a seguito della contestazione che *“al controllo inventariale eseguito in data odierna è stato riscontrato un ammanco di gr. 618,60 di merce semilavorata in oro tit. 750 che Lei aveva in carico. Questo costituisce una grave infrazione alle norme contrattuali di legge”*. Nella lettera di licenziamento si legge che: *“l’azienda non ha accolto le giustificazioni da Lei presentate con lettera raccomandata del 23.1.2001 in quanto del tutto generiche ed insufficienti. Infatti risulta evidente, dalla documentazione contabile da Lei sottoscritta, che il fatto contestato può essere riconducibile esclusivamente alla Sua persona. Pertanto considerato che il fatto a Lei contestato è talmente grave da ledere il rapporto fiduciario che deve sussistere tra azienda e proprio dipendente e tale da non consentire la prosecuzione, nemmeno in via provvisoria del rapporto di lavoro, applichiamo il licenziamento per giusta causa con effetto dal ricevimento della presente ai sensi dell’art. 23 lettera B.b. del contratto ...”*.

La società deduce che nella lettera di contestazione il fatto era ben individuato e che esso non poteva considerarsi ontologicamente diverso da quello posto a base del licenziamento poiché il recesso era stato motivato proprio sulla base dell’ammanco e della sua riconducibilità al [], mentre il richiamo alla fattispecie contrattuale del *“furto”*, contemplata sotto la lettera B.b dell’art. 23 del c.c.n.l, costituiva erronea

ME

valutazione giuridica dei fatti contestati, senza alcuna immutazione o aggiunta di nuove circostanze.

Le argomentazioni della ricorrente non possono essere interamente condivise.

Se, infatti, si può convenire sul fatto che la contestazione debba ritenersi sufficientemente specifica, permettendo il diritto di difesa del lavoratore, non può ritenersi, invece, che rispetti il principio di immutabilità dei motivi enunciati nella fase di contestazione dell'addebito, e non comporti in concreto una violazione del diritto di difesa del lavoratore, la lettera di licenziamento con la quale, secondo l'interpretazione datane dalla Corte territoriale, vengano introdotte circostanze nuove e diverse rispetto a quelle originariamente contestate (la riconducibilità del fatto "esclusivamente" alla persona del lavoratore), tali da integrare una ipotesi di violazione disciplinare che fino a quel momento non era mai venuta in considerazione (il "furto in azienda").

E' stato condivisibilmente affermato da questa S.C. che il fatto contestato ben può essere ricondotto ad una diversa ipotesi disciplinare, dato che in tal caso non si verifica una modifica della contestazione, ma solo un diverso apprezzamento dello stesso fatto (cfr. *ex multis* Cass. 11851/95). Si è però precisato che l'immutabilità della contestazione preclude al datore di lavoro di far poi valere, a sostegno della legittimità del licenziamento disciplinare, circostanze nuove rispetto a quelle contestate, tali da implicare una diversa valutazione dell'infrazione disciplinare anche diversamente tipizzata dal codice disciplinare apprestato dalla contrattazione collettiva, dovendosi garantire l'effettivo diritto di difesa del lavoratore incolpato (Cass. 17604/2007). La possibilità di introdurre modificazioni dei fatti contestati può essere riconosciuta solo con riguardo a modificazioni concernenti circostanze non significative rispetto alla fattispecie, e così quando tali modificazioni non configurino elementi integrativi di una diversa fattispecie di illecito disciplinare e non comportino dunque pregiudizio alla difesa del lavoratore (Cass. 12644/2005).

D'altra parte, l'interpretazione dell'atto di licenziamento, ai fini della determinazione della contestazione mossa al lavoratore (la quale, in ogni caso, dev'essere fatta in modo preciso e univoco), costituisce un accertamento di fatto riservato al giudice del merito e non censurabile in sede di legittimità se sostenuto da adeguata e corretta motivazione (Cass. 5308/85, Cass. 3413/85, Cass. 3522/84, Cass. 2500/84). Nella specie, la valutazione del giudice di appello risulta comunque assistita da motivazione sufficiente e non contraddittoria, né vengono chiaramente indicate le ragioni per le quali la dedotta insufficienza della motivazione renderebbe la motivazione stessa non idonea a giustificare la decisione, limitandosi la ricorrente a prospettare un'interpretazione dell'atto diversa da quella accolta nella sentenza, senza riportare nel ricorso il contenuto integrale dell'art. 23 del c.c.n.l., che viene solo genericamente richiamato nella formulazione dei quesiti formulati a conclusione della esposizione dei motivi per contestarne la decisività (con violazione, quindi, del principio di autosufficienza del ricorso per cassazione); e tutto ciò a prescindere dalla pur di per sé assorbente considerazione che il contratto collettivo oggetto dell'esame del giudice d'appello non risulta essere stato ritualmente allegato al ricorso per cassazione (sull'onere di produzione del testo integrale dei contratti collettivi sui

quali il ricorso si fonda, cfr. *ex multis* Cass. 4373/2010, Cass. 219/2010, Cass. 27876/2009, Cass. 2855/2009, Cass. 21080/2008, Cass. 6432/2008). Le censure espresse dalla ricorrente - al di là della loro corretta impostazione quanto alla sussistenza in fatto del requisito della specificità della contestazione - restano, dunque, confinate ad una mera contrapposizione rispetto alla valutazione operata dalla Corte d'Appello, inidonea a radicare un deducibile vizio di legittimità di quest'ultima.

6.- Il ricorso principale va quindi rigettato.

7.- Il ricorso incidentale deve ritenersi fondato. La Corte territoriale ha ritenuto di limitare il risarcimento del danno *ex art.* 18 legge n. 300/70 nella misura minima delle cinque mensilità della retribuzione globale di fatto sul presupposto che il [] secondo quanto dallo stesso riferito alla prima udienza davanti al Tribunale, aveva reperito altra occupazione una settimana dopo la cessazione del rapporto di lavoro ed aveva confermato di prestare attività lavorativa retribuita ancora nel corso del giudizio di primo grado.

Così decidendo la sentenza impugnata ha violato il disposto dell'art. 18, comma 4, della legge n. 300/70, perché non ha considerato che il risarcimento dei danni spettanti al lavoratore illegittimamente licenziato è parametrato economicamente dalla suddetta disposizione, secondo una presunzione *iuris tantum*, alla misura delle retribuzioni che il lavoratore avrebbe percepito qualora non fosse stato illegittimamente licenziato - dalla quale vanno detratti, ove risultanti, gli importi che il lavoratore abbia percepito per aver svolto, nel periodo successivo alla risoluzione del rapporto, un'attività remunerata - e che l'importo delle cinque mensilità di cui al quarto comma dell'art. 18 cit. rappresenta solo il minimo inderogabilmente dovuto al lavoratore, in base ad una presunzione *iuris et de iure*, quale parte comunque irriducibile dell'obbligazione risarcitoria conseguente all'illegittimo licenziamento (cfr. *ex multis* Cass. 18146/2007).

8.- Nella specie, il lavoratore aveva dedotto, e documentato attraverso la produzione dei relativi prospetti paga, di avere sì reperito altre occupazioni, ma sempre con una retribuzione inferiore a quella percepita presso la società [] chiedendo che il datore di lavoro venisse condannato a risarcirgli il danno in misura pari alle retribuzioni globali di fatto dalla data del licenziamento a quella dell'effettiva reintegrazione, con il limite dell'importo minimo di cinque mensilità della retribuzione globale di fatto, o in misura pari a tutte le differenze maturate nello stesso periodo, sicché *il giudice del merito, una volta ritenuta l'illegittimità del licenziamento, ed accertata l'effettiva entità degli importi percepiti dal lavoratore nel periodo successivo al licenziamento, avrebbe dovuto attenersi al principio secondo cui spettavano al lavoratore tutte le retribuzioni maturate dalla data del licenziamento a quella della effettiva reintegrazione (o a quella in cui fosse intervenuta, se dedotta, una legittima causa di estinzione dell'obbligo di reintegrazione facente carico al datore di lavoro), detratto l'aliunde perceptum, fatto sempre salvo il limite minimo della misura di cinque mensilità della retribuzione globale di fatto.*

9.- Il ricorso incidentale va quindi accolto e la sentenza impugnata cassata con rinvio per nuovo esame ad altra Corte di merito, che si designa in quella di Trento, che applicherà i principi sopra enunciati *sub* 8 e provvederà anche sulle spese del giudizio di cassazione.

P.Q.M.

La Corte, riuniti i ricorsi, rigetta il ricorso principale e accoglie quello incidentale; cassa la sentenza impugnata in relazione al ricorso accolto e rinvia anche per le spese alla Corte di Appello di Trento.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 13 gennaio 2011

Il Consigliere est.

Antonio Filiberto

Il Presidente
Guido Viehwitz

IL CANCELLIERE,
Giuseppina Ricci
Depositato in Cancelleria
oggi, 22 MAR 2011



IL CANCELLIERE
Giuseppina Ricci

Giuseppina Ricci

ESENTE DA IMPOSTA DI BOLLO, DI
REGISTRO, E DA OGNI SPESA, TASSA
O DIRITTO AI SENSI DELL'ART. 10
DELLA LEGGE 11-8-73 N. 533

