

Sentenza n. 14106 del 7 luglio 2015

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

La Corte di Appello di Milano, con sentenza depositata il 28 giugno 2013, ha confermato la decisione di primo grado che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento intimato da ... S.p.A. a per tardività della contestazione disciplinare ed aveva altresì condannato la società al risarcimento del danno pari a cinque mensilità di retribuzione.

Ha osservato la Corte di merito che il ... era stato tratto in arresto, per fatti non attinenti al rapporto di lavoro, il 29 gennaio 2009; che il medesimo aveva celato il suo stato di detenzione prima attraverso una certificazione di malattia, del tutto inesistente, e poi richiedendo un periodo di ferie; che successivamente, nel marzo 2009, tramite un rappresentante sindacale, aveva chiesto un periodo di aspettativa; che la società, in base a quanto emerso dalle risultanze istruttorie, sicuramente nell'agosto 2009, e forse anche prima, era venuta a conoscenza che il lavoratore era detenuto sin dal 29 gennaio 2009; che, in particolare, con fax del 13 luglio 2009 l'azienda aveva richiesto al difensore del la documentazione inerente alla vicenda giudiziaria pregressa, richiesta alla quale aveva fatto seguito la risposta del legale con trasmissione via fax del capo di imputazione e dell'ordinanza di scarcerazione, nella quale risultava specificata la data di inizio della detenzione (29 gennaio 2009); che quantomeno dal ricevimento di tale documentazione l'azienda era in grado di valutare compiutamente la posizione del ... ai fini della contestazione; che questa, avvenuta il 16 aprile 2010, era dunque tardiva, onde il licenziamento illegittimo.

Ha aggiunto la Corte anzidetta che non poteva essere disposta la reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro, atteso che era nel frattempo intervenuto un secondo licenziamento, intimato con lettera del 27 settembre 2010, in ordine al quale non era stata fornita la prova della sua impugnazione.

Contro questa sentenza propone ricorso per cassazione ... S.p.A. sulla base di tre motivi, articolati in più censure. Resiste con controricorso il lavoratore, proponendo ricorso incidentale per due motivi. Le parti hanno depositato memoria ex art. 378 cod.proc.civ.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. I ricorso, in quanto proposti avverso la stessa sentenza, devono essere riuniti ex art. 335 cod.proc.civ.
2. Con il primo motivo del ricorso principale, denunciando omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione nonché violazione e falsa applicazione degli artt. 4, 11, 13 e 23 D.Lgs. n. 196/93, la società deduce che erroneamente la sentenza impugnata ha ritenuto che essa ricorrente nell'agosto 2009, e forse anche prima, fosse a conoscenza dello stato di detenzione del ... e, quindi, in grado di valutare i fatti nella loro portata oggettiva.

Vero è, aggiunge la ricorrente, che per via telematica nell'agosto 2009 i rappresentanti sindacali ... e ... inviarono alla società la documentazione relativa all'arresto e alla successiva scarcerazione di ... unitamente alla lettera esplicativa del difensore dello stesso, ma solo a seguito del ricorso notificato il 12 febbraio 2010, con cui il dipendente aveva chiesto accertarsi la illegittimità della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, la società venne a conoscenza che il lavoratore era stato tratto in arresto nel gennaio 2009 per un episodio di corruzione di una guardia carceraria avente ad oggetto il recapito di schede telefoniche all'interno del carcere, circostanza questa che aveva poi dato luogo al secondo licenziamento intimato con lettera del 27 settembre 2010.

Dopo la notifica del ricorso anzidetto, prosegue la società, erano state avviate la opportune verifiche in ordine alle assenze del dipendente nel periodo gennaio – febbraio 2009, dalle quali era emerso che il medesimo risultava essere stato formalmente prima in malattia, poi in ferie e successivamente in aspettativa. Si era

quindi proceduto, in data 16 aprile 2010, alla contestazione disciplinare e, quindi, al licenziamento.

La sentenza impugnata, ad avviso della ricorrente, era altresì errata per avere ritenuto che la documentazione trasmessa dai rappresentanti sindacali all'azienda nell'agosto 2009 potesse essere utilizzata dalla stessa ai fini del licenziamento, non tenendo conto che si trattava di documentazione riservata, proveniente dal difensore del ...

3. Con il secondo motivo la ricorrente principale, denunciando vizio di motivazione, sostiene che quand'anche la società avesse avuto nell'agosto 2009 conoscenza dei fatti in questione, la contestazione disciplinare non poteva essere ritenuta tardiva. Ed infatti, secondo la giurisprudenza di legittimità, il requisito dell'immediatezza è da intendersi in senso relativo e va applicato con elasticità, tenuto conto della concreta realtà fattuale in relazione alla quale si è concretizzato l'illecito disciplinare, della complessità delle indagini necessarie per accertare detto illecito, della complessità dell'organizzazione aziendale nonché del tempo occorrente per valutare adeguatamente la gravità della condotta del lavoratore.

Sotto tali profili, aggiunge, la sentenza impugnata non ha dato conto del percorso logico e giuridico che ha giustificato la decisione. Ha inoltre omesso la Corte di merito di valutare la condotta volutamente ostruzionistica, reticente ed omissiva posta in essere dal lavoratore, che non solo ha taciuto o tentato di nascondere il suo stato di custodia cautelare in carcere, ma ha omesso di dare riscontro alle richieste dell'azienda di avere conoscenza dei tempi della carcerazione e dei motivi della detenzione.

4. Con il terzo motivo la ricorrente principale denuncia "omessa motivazione in merito alla sussistenza della giusta causa di licenziamento" nonché violazioni di plurime violazioni di legge per non avere ammesso le relative richieste istruttorie.

Ripropone la società le difese volte nei precedenti gradi del giudizio, osservando che la condotta del lavoratore giustifica pienamente il licenziamento, per avere il medesimo, celando il suo stato di detenzione, violato i doveri di correttezza e buona fede e per avere presentato un certificato medico falso, non essendo la visita medica mai avvenuta trovandosi egli in stato detentivo.

In via subordinata la società chiede che il licenziamento per giusta causa, ove non ritenuto proporzionato alle violazioni commesse, venga convertito in licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Chiede infine la ricorrente che, ove questa Corte ritenga illegittimo il licenziamento e disponga la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, con conseguente risarcimento del danno, si tenuto conto dell'*aliunde perceptum*, risultando alla società che il medesimo ha trovato "altre occupazioni".

5. Con il primo motivo il ricorrente incidentale denuncia nullità della sentenza e del procedimento per violazione dell'art. 421 del cod. proc. civ., dell'art. 111 Cost. e dell'art. 112 cod. proc. civ.

Deduce che nel corso della discussione orale della causa e, ancor prima, con il ricorso in appello era stato fatto presente che il secondo licenziamento era stato impugnato, indicandosi il numero di ruolo della causa pendente davanti al Tribunale e producendosi la relativa documentazione. Era stata altresì chiesta prova per testi su tali circostanze. A tale richiesta istruttoria non è stato dato seguito ed altresì non è stata ammessa la produzione perché ritenuta tardiva, in violazione dell'art. 421 cit. e delle regole del giusto processo, atteso che è stata rinviata la concreta ricostituzione del rapporto, sotto tutti i profili, compreso quello contributivo, dal momento che anche il secondo licenziamento è stato dichiarato illegittimo dal giudice di primo grado.

6. Con il secondo motivo il ricorrente incidentale, denunciando plurime violazioni di legge, deduce che la Corte di merito avrebbe dovuto disporre la sua reintegrazione nel

posto di lavoro, atteso che “era stata accertata la illegittimità del primo recesso e non era stato invece accertato il definitivo venir meno del rapporto a seguito del secondo licenziamento”, peraltro successivamente dichiarato anch’esso illegittimo.

7. I primi due motivi del ricorso principale che, in ragione della loro connessione vanno trattati congiuntamente, non sono fondati.

In tema di licenziamento disciplinare, l’immediatezza del provvedimento espulsivo si configura quale elemento costitutivo del diritto di recesso del datore di lavoro, in quanto la non tempestività della contestazione o del recesso induce ragionevolmente a ritenere che il datore di lavoro abbia soprasseduto al licenziamento ritenendo non grave o comunque non meritevole della massima sanzione la condotta del lavoratore (Cass. 1 luglio 2010, n. 15649; Cass. 10 settembre 2013, n. 20719).

Pur dovendo tale principio essere inteso in senso relativo – nel senso cioè che la tempestività della contestazione deve essere valutata anche in relazione alla specifica natura dell’illecito disciplinare e alla complessità dell’organizzazione aziendale - , il datore di lavoro deve portare a conoscenza del lavoratore i fatti emersi a suo carico non appena essi gli appaiono ragionevolmente sussistenti, non potendo egli procrastinare le contestazioni fino al momento in cui ritiene di averne assoluta certezza (Cass. 12 maggio 2005 n. 9955; Cass. 20 giugno 2006 n. 14115).

È, poi, principio consolidato di questa Corte che la valutazione relativa alla tempestività del licenziamento costituisce giudizio di merito, non censurabile in cassazione ove adeguatamente motivato (cfr., fra le altre, Cass. 6 settembre 2006 n. 19159; Cass. 17 dicembre 2008 n. 29480; Cass. 8 marzo 2010 n. 5546).

Nella specie la Corte di merito, come esposto nella narrativa, ha esaminato compiutamente le vicende che hanno preceduto la contestazione disciplinare, accertando che, quanto meno dal 10 agosto 2009, l’azienda disponeva di tutte le informazioni necessarie per valutare i fatti nella loro portata oggettiva, essendo a conoscenza che le assenze del dipendente dal lavoro erano non solo ingiustificate, ma che il medesimo aveva celato in tutti i modi il suo stato di detenzione.

In particolare, nella trattativa finalizzata ad ottenere la ripresa dell’attività lavorativa, l’azienda – alla quale in precedenza (marzo 2009) il ... aveva chiesto, tramite un rappresentante sindacale, un periodo di aspettativa, trovandosi in carcere – con fax del 13 luglio 2009 aveva richiesto al difensore del ... la documentazione inerente alla vicenda giudiziaria pregressa. A tale richiesta aveva fatto seguito la risposta del legale con trasmissione via fax del capo di imputazione e dell’ordinanza di scarcerazione, nella quale risultava specificata la data di inizio della detenzione (29 gennaio 2009).

Non appariva dunque, ad avviso della Corte territoriale, in alcun modo giustificato il ritardo con il quale era avvenuta, in data 16 aprile 2010, la contestazione disciplinare.

Trattasi di motivazione che, oltre ad essere in linea con la giurisprudenza di questa Corte sopra ricordata, è congrua, coerente e non contradditoria e non può essere inficiata dalle argomentazioni svolte dalla società ricorrente, le quali sostanzialmente si risolvono in una inammissibile istanza di revisione delle valutazioni e del convincimento del giudice di merito, estranea alla natura e alle finalità del giudizio di cassazione.

8. Resta assorbito il terzo motivo, trattandosi di censure che presuppongono l’accoglimento dei primi due motivi e peraltro inconferenti, dal momento che la sentenza impugnata non ha affrontato le questioni relative alla giusta causa del licenziamento e all’*aliunde perceptum* in quanto superate dalla ritenuta tardività della contestazione disciplinare.
9. Il ricorso incidentale, i cui motivi vanno trattati congiuntamente perché connessi, è fondato.

La Corte di merito, nel confermare la statuizione di primo grado con riguardo alle conseguenze della accertata illegittimità del licenziamento, ha affermato che non poteva essere disposta la reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro, posto che nel frattempo era intervenuto un secondo licenziamento in ordine al quale non era stata fornita la prova della sua impugnazione ed essendo “inammissibile perché tardiva” la documentazione prodotta in appello al riguardo. Ha aggiunto che, comportando il secondo licenziamento la risoluzione del rapporto, la reintegrazione era inammissibile “sino a quando non interverrà un provvedimento giudiziale che ricostituisca *de iure* il rapporto di lavoro”.

Ma, nel pervenire a siffatta conclusione, la Corte di merito non ha considerato che allorché il ... propose il ricorso introduttivo per la declaratoria di illegittimità del primo licenziamento (3 giugno 2010) non era stato ancora disposto nei suoi confronti il secondo licenziamento, avvenuto nel settembre 2010, onde alcuna prova poteva fornire circa l’impugnazione di tale secondo licenziamento. L’esigenza di dimostrare che anche il secondo licenziamento era stato impugnato sorse a seguito della sentenza di primo grado che, nel dichiarare illegittimo il licenziamento, escluse la reintegrazione del dipendente sul presupposto che non era stata dimostrata l’impugnazione del secondo licenziamento. Ed a tale fine, con il ricorso in appello, il depositò la lettera di impugnazione del secondo licenziamento (v. conclusioni del ... riportate dalla sentenza impugnata a pagina 5, non numerata), produzione ritenuta inammissibile dalla Corte di merito perché tardiva.

Non ha altresì considerato la Corte territoriale che, secondo la consolidata giurisprudenza di questa Corte, sulla sia di Cass. Sez. Un. n. 8202/05, nel rito del lavoro, il rigoroso sistema di preclusioni posto dall’art. 437, secondo comma, cod. proc. civ., comporta il divieto di ammissione di nuovi mezzi di prova in grado di appello – fra i quali devono annoverarsi anche i documenti – e determina la decadenza del diritto alla produzione dei documenti stessi, salvo che la produzione non sia giustificata dal tempo della loro formazione o dall’evolversi della vicenda processuale. Tale rigoroso sistema di preclusioni trova un contemperamento – ispirato alla esigenza della ricerca della “verità materiale”, cui doverosamente funzionalizzato il rito del lavoro, teso a garantire una tutela differenziata in ragione della natura dei diritti che nel giudizio devono trovare riconoscimento – nei poteri d’ufficio del giudice in materia di ammissione di nuovi mezzi di prova, ai sensi del citato art. 437, secondo comma, cod. proc. civ., ove essi siano indispensabili ai fini della decisione della causa, poteri, peraltro, da esercitare pur sempre con riferimento a fatti allegati dalle parti ed emersi nel processo a seguito del contraddiritorio delle parti stesse (cfr. *ex plurimis*, Cass. n. 5465/05; Cass. 11922/06; Cass. 14696/07; Cass. n. 19810/13).

Così essendo, la sentenza impugnata, che non ha valutato gli aspetti sopra evidenziati e non ha applicato i principi di diritto appena enunciati, deve essere sul punto cassata.

10. In conclusione va accolto il ricorso incidentale e respinto quello principale. La sentenza impugnata va cassata in relazione alle censure accolte, con rinvio al giudice indicato in dispositivo, il quale, nel decidere la causa, provvederà anche sulle spese del presente giudizio.

P.Q.M.

La Corte riunisce i ricorsi; accoglie il ricorso incidentale e rigetta quello principale. Cassa la sentenza impugnata in relazione alle censure accolte e rinvia, anche per le spese, alla Corte di Appello di Milano in diversa composizione.

Così deciso in Roma in data 1 aprile 2015.

IL PRESIDENTE

IL CONSIGLIERE ESTENSORE