

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

La Corte d'Appello di Roma, con sentenza depositata il 21 febbraio 2014, respingeva il reclamo proposto ex art.1 comma 58 l.92/12 da Guerrucci Marco nei confronti della s.p.a. Poste Italiane avverso la pronuncia emessa dal Tribunale della stessa sede, che aveva accertato la legittimità del recesso per giustificato motivo soggettivo (così convertito quello intimato dalla società al Guerrucci per giusta causa), con riconoscimento al lavoratore di un'indennità risarcitoria nella misura di otto mensilità di retribuzione globale di fatto ed accessori, in ragione della illegittimità del procedimento disciplinare per la mancata audizione assistita del dipendente, oltre al pagamento della indennità di preavviso.

La Corte distrettuale, a fondamento del *decisum*, osservava che:
a) il compendio istruttorio acquisito consentiva di ritenere raggiunta la prova delle mancanze ascritte e consistite nell'assunzione di reiterati comportamenti anomali nello svolgimento delle operazioni finanziarie di sportello - oggetto di innumerevoli reclami da parte della clientela - e nella registrazione di ammanchi di cassa;

b) sotto il profilo soggettivo, la condotta del dipendente si atteggiava come gravemente deficitaria sul piano della diligenza e delle capacità professionali in relazione all'art.54 lett. c) e g) ccnl di settore;

c) il recesso era da reputarsi tempestivo in ragione della complessità degli accertamenti da espletare, dovendo interpretarsi il principio dell'immediatezza della contestazione, in senso relativo;

d) la disciplina sanzionatoria applicabile alla fattispecie era quella della l.28 giugno 2012 n.92 art.1 comma 42 lett.b) che ha novellato l'art.18 l.300/70, dal momento che il licenziamento era stato comunicato con lettera 1/8/12 ed il fatto generatore del diritto alla reintegra doveva ravvisarsi nell'adozione di un provvedimento sanzionatorio non conforme alla legge.

Avverso tale decisione interpone ricorso per cassazione il Guerrucci, affidato a tre motivi, resistiti con controricorso dalla s.p.a. Poste Italiane che ha depositato memoria illustrativa ai sensi dell'art.378 c.p.c.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Preliminarmente deve rilevarsi che l'eccezione sollevata dalla s.p.a. Poste Italiane di decadenza del Guerrucci, dalla facoltà di proporre impugnazione per violazione dei termini sanciti dall'art.1 comma 62 legge n.92 del 2012 è priva di pregio.

Deduce al riguardo la società che il ricorrente avrebbe notificato il ricorso per cassazione in data 8/8/14, oltre il termine di sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza a cura della cancelleria della Corte d'appello del 21/2/14, in ispregio ai termini decadenziali sanciti dalla richiamata disposizione.

A sostegno dell'assunto, riproduce il testo della comunicazione di cancelleria della Corte territoriale ad essa inviata mediante il sistema di posta elettronica, in data 21/2/14. Omette, tuttavia, la società, in violazione del principio dell'autosufficienza che governa il ricorso per cassazione, di riprodurre il tenore della comunicazione che implicitamente prospetta sia stata contestualmente inviata al Guerrucci.

Risulta, per contro, *ex actis*, che la sentenza impugnata sia stata depositata in data 21 febbraio 2014 e non sia stata oggetto di notifica né di comunicazione da parte della cancelleria della Corte distrettuale (art.16 comma 4 d.l. n.179/2012). In tale prospettiva del tutto rituale è da ritenersi la notifica del presente ricorso perfezionata in data 8 agosto 2014, perché coerente con i dettami di cui all'art.1 legge n.92/12 alla cui stregua: "Il ricorso per cassazione contro la sentenza deve essere proposto, a pena di decadenza, entro sessanta giorni dalla comunicazione della stessa, o dalla notificazione se anteriore. La sospensione dell'efficacia della sentenza deve essere chiesta alla corte d'appello, che provvede a norma del comma 60 (comma 62). In mancanza di comunicazione o notificazione della sentenza si applica l'articolo 327 del codice di procedura civile (comma 64)".

2. Con il primo motivo si denuncia violazione o falsa applicazione dell'art.11 comma 1 preleggi in relazione all'art.18 l.300/70 nel testo previgente alla novella introdotta dalla l.92/12.

Si critica la sentenza impugnata sul rilievo che l'introduzione di uno *jus superveniens* avente carattere innovativo, quale la l.92/12, non può incidere su situazioni sostanziali realizzate nel vigore della normativa precedente. Si accredita la tesi secondo cui, se l'elemento generatore del diritto alla tutela del lavoratore in caso di licenziamento, è fondato sui fatti pregressi ovvero sul collegamento con i fatti che lo hanno generato, la opzione ermeneutica seguita dai giudici del gravame si pone in violazione del principio di irretroattività di cui all'art.11 delle preleggi.

2.1 Il motivo è infondato.

Per un ordinato iter argomentativo, è d'uopo rimarcare che la disciplina dei licenziamenti individuali è stata profondamente modificata dalla l. 28 giugno 2012, n. 92, sia nei suoi aspetti sostanziali (art. 1, commi 37-46), in particolare con la

riscrittura dei primi sei commi dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (l. 20 maggio 1970 n. 300), che in quelli processuali (art. 1, commi 47-68).

2.2 Sotto lo specifico aspetto attinente al regime transitorio delle legge n.92/2012 ed alla nuova disciplina sostanziale di tutele differenziate nei confronti del licenziamento illegittimo, significativi sono gli approdi ai quali è pervenuta questa Corte in recenti arresti (vedi Cass. 7 maggio 2013, n.10550) con i quali ha avuto modo di affermare (con riferimento ad un licenziamento intimato ben prima della legge n. 92 del 2012 e ad una pronuncia emessa in sede di gravame emessa prima dell'entrata in vigore di tale legge) che l'art. 1, comma 42, della legge n. 92/2012, nel novellare il testo dell'art. 18 Stat. lav., non trova applicazione alle fattispecie di licenziamento oggetto dei giudizi pendenti innanzi alla corte di cassazione alla data della sua entrata in vigore, giacché introduce una disciplina che ancora le sanzioni irrogabili per effetto dell'accertata illegittimità del recesso a valutazioni di fatto per un verso incompatibili con la natura del giudizio di legittimità, per altro verso non in linea - ove richieste nell'ambito di un nuovo giudizio di merito a seguito di rinvio - con il principio della durata ragionevole del processo, sancito, oltre che dall'art. 111 Cost., dall'art. 6 CEDU e dall'art. 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Ha, quindi, fatto leva sull'evidente "stravolgimento" del sistema di allegazioni e prove nel processo che conseguirebbe all'accoglimento della tesi volta a sostenere l'applicazione della nuova disciplina sostanziale delle tutele nei confronti dei licenziamenti illegittimi intimati anteriormente alla entrata in vigore della legge n.92/12, che non si limita ad una modifica della sanzione irrogabile, ma elabora una molteplicità di ipotesi diverse di condotte giuridicamente rilevanti cui connette tutele tra loro profondamente differenti.

2.3 Sulla stessa linea, si pone ancora, Cass. 9 gennaio 2014 n. 301 che ha parimenti riguardato fattispecie di licenziamento intimato anteriormente alla legge n.92/12, ritenuto illegittimo dal giudice di merito con le conseguenze di cui all'art.18 st.lav. nel testo allora vigente.

La Corte ha ribadito che in materia di licenziamenti individuali, sebbene l'art.1, comma 67, della legge 28 giugno 2012, n.92 preveda l'applicabilità delle disposizioni processuali da essa introdotte solo alle controversie instaurate dopo la sua entrata in vigore, in forza del principio generale di irretroattività della legge, di cui all'art. 11 disp. prel. cod. civ., e in assenza, nella legge n. 92 del 2012, di una disposizione di deroga espressa a detta norma, le modifiche apportate alla disciplina di cui all'art. 18 legge 20 maggio 1970, n. 300, con previsione di una tutela indennitaria in luogo di quella reintegratoria, non possono

essere applicate neppure ai rapporti giuridici sorti anteriormente alla nuova disciplina e ancora in corso, qualora - con l'applicazione della normativa sopravvenuta - vengano a privarsi di efficacia le conseguenze attuali o future del licenziamento già ritenuto illegittimo dal giudice di merito.

3. Detto principio di irretroattività della legge, di cui è stata disposta applicazione nei citati arrestigiurisprudenziali con riferimento a fattispecie di licenziamenti intimati anteriormente alla legge n.92 del 2012, e che risulta invocato dal ricorrente a sostegno della critica formulata, non può, tuttavia, costituire parametro di riferimento per la soluzione della questione in questa sede deliberata.

3.1 Al fine di individuare il regime sostanziale applicabile alla fattispecie, come anche rimarcato in dottrina, occorre far riferimento al momento di perfezionamento della fattispecie negoziale al quale la legge ancora la rinnovata disciplina relativa alle disposizioni di carattere sostanziale (commi 37-46 dell'art.1). Diverso è, infatti, il regime transitorio disciplinato dalla legge: il comma 67 dell'art. 1 l. n.92/2012 prevede che i commi da 47 a 66, che disciplinano il nuovo rito, si applicano alle controversie instaurate successivamente alla data di entrata in vigore della legge stessa (18 luglio 2012) trovando applicazione anche ai licenziamenti intimati prima di tale data ove la controversia sia stata instaurata dopo di essa; invece le disposizioni di carattere sostanziale (commi 37-46 dell'art. 1) si applicano a partire da tale data. In tale prospettiva, deve ritenersi non rilevante, nel caso del licenziamento disciplinare, che il fatto contestato, così come nello specifico argomentato da parte ricorrente, sia precedente alla legge n. 92/2012 se il licenziamento viene intimato dopo tale data.

3.2 Invero, il licenziamento, pur potendo esser definito come "sanzione", non può essere equiparato ad una "pena", essendo pur sempre di natura civile; talché non opera il principio di irretroattività sancito dall'art. 25, secondo comma, Cost. che prescrive che nessuno può essere punito se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima del fatto commesso.

3.3 E se è pur vero anche che dalla giurisprudenza della Corte di Strasburgo, formatasi sull'interpretazione degli artt. 6 e 7 della CEDU, si ricava il principio secondo il quale tutte le misure di carattere punitivo-afflittivo devono essere soggette alla medesima disciplina della sanzione penale in senso stretto (così Corte cost. n. 104 del 2014), non può sottacersi che la sanzione espulsiva del licenziamento disciplinare non si inserisca in un rapporto di soggezione connotato dall'esercizio di un potere pubblico e quindi non può qualificarsi "pena" neppure in senso lato.

3.4 Le considerazioni sinora svolte inducono, quindi, a privilegiare un'opzione ermeneutica basata sulla lettera del combinato disposto dei suddetti commi 47 e 67, funzionalizzato alla applicazione della disciplina sanzionatoria del comma 42 art.1 della legge n.92 del 2012 solo ai licenziamenti intimati successivamente alla entrata in vigore della legge stessa, e non invece, a quelli in precedenza comunicati. Conclusione questa confortata anche da chiari motivi di coerenza logico-giuridica che ostano a che possa applicarsi un medesimo apparato sanzionatorio a condotte censurabili che, per essersi concretizzate in tempi diversi, finiscono per essere colpite da sanzioni (di natura pattizia o legale), aventi una propria specifica funzione dissuasiva anche in ragione del contesto temporale nel quale devono rinvenire applicazione.

La retroattività delle regole scrutinate, è stata, quindi, calibrata dal legislatore correttamente - nel rispetto, cioè, dei limiti consentiti dalla lettura congiunta dell'art.11 delle preleggi e dell'art.25 comma 1 Cost. - non sul fatto generatore del rapporto lavorativo, come sostenuto dal ricorrente, ma sulla fattispecie negoziale del licenziamento disciplinare, i cui effetti pregiudizievoli per il lavoratore finiscano per configurare il "thema decidendum".

3.5 Alla stregua del dettato di cui al comma 1 dell'art.384 c.p.c. va enunciato - stante la rilevanza della questione di diritto decisa - il seguente principio di diritto: "Ai sensi del combinato disposto dei commi 47 e 67 dell'art.1 della legge 28 giugno 2012 n.92 nei giudizi aventi ad oggetto i licenziamenti disciplinari, al fine di individuare la legge regolatrice del rapporto sul versante sanzionatorio, va fatto riferimento non al fatto generatore del suddetto rapporto né alla contestazione degli addebiti, ma alla fattispecie negoziale del licenziamento, sicchè l'apparato sanzionatorio disciplinato dal comma 42 dell'art.1 della legge n.92 del 2012 va applicato solo ai nuovi licenziamento, ovverosia a quelli comunicati a partire dalla data di entrata in vigore della legge stessa (18 luglio 2012)".

4. Con il secondo mezzo di impugnazione, si denuncia violazione e falsa applicazione dell'art.18 l.300/70 come novellato dalla l.92/12 in relazione all'art.7 l.300/70. Si deduce che le ricadute di un procedimento disciplinare non conforme all'iter scandito dall'art.7st.lav. - così come verificatosi nello specifico - si traducono nella non valutabilità dei fatti non oggetto di contestazione, in quanto eccentrici rispetto al rituale contraddittorio. In tale prospettiva, la lesione del diritto di difesa garantito dalla disposizione statutaria, non può essere equiparata ai vizi che comportano la tutela di tipo risarcitorio di cui al comma 6 del novellato art.18 l. 300/70.

4.1 La censura è infondata.

La statuizione della Corte territoriale risponde ai dettami di cui all'art.1 comma 42 lett.b) l.92/12 alla cui stregua

"Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n.604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennita' risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravita' della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilita' dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi e' anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo".

La suddetta affermazione del giudice d'appello si pone in linea con il descritto schema normativo e la ratio che lo sottende, ispirata al generale principio secondo cui un vizio di forma non può essere disciplinato dall'ordinamento in maniera più grave di un vizio di sostanza, coerente configurandosi, quindi, l'applicazione del regime previsto per il licenziamento ingiustificato - sia pure in forma "debole" - con previsione di sanzione ridotta rispetto all'ipotesi di vizio di sostanza, come è attestato dal fatto che sono demandati la natura e gli effetti del suddetto licenziamento alla facoltà del lavoratore di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (vedi, sulla indennità sostitutiva della reintegra, Cass. 11 marzo 2015 n.4874).

5. Con il terzo motivo, sotto il profilo di violazione e falsa applicazione degli artt.5 l.604/66 e 2719 c.c., si denuncia il *vulnus* al principio di immediatezza arrecato dalla Corte distrettuale, laddove ha confermato la statuizione del primo giudice in ordine alla tempestività del licenziamento irrogato.

Si argomenta che, se la contestazione dei documenti sui quali si fondavano gli addebiti mossi, per la non conformità delle fotocopie agli originali, priva il provvedimento sanzionatorio della parte motivazionale, il lungo arco di tempo in cui sarebbero state individuate le condotte inadempienti, comporterebbe un evidente difetto di tempestività della procedura disciplinare.

5.1 Il motivo non ha pregio.

Al di là di ogni considerazione in ordine al fatto che, con la censura formulata ex art.360 n.3 c.p.c. per *error in iudicando*, si tende a pervenire ad una rinnovata valutazione del quadro

probatorio, da ritenersi esterna alla esatta interpretazione delle norme di legge - dal momento che essa impinge nella tipica valutazione del giudice del merito, la cui censura è ammissibile, in sede di legittimità, sotto l'aspetto del vizio di motivazione ma non sotto il profilo della violazione o falsa applicazione di legge, (vedi, fra le altre, Cass. 5 giugno 2007 n.13066), la statuizione impugnata è del tutto corretta sul piano giuridico, essendo coerente con i *dicta* giurisprudenziali consolidati alla cui stregua "il requisito della immediatezza deve essere inteso in senso relativo, potendo in concreto essere compatibile con un intervallo di tempo, più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore ovvero quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso, restando comunque riservata al giudice del merito la valutazione delle circostanze di fatto che in concreto giustifichi o meno il ritardo" (vedi *ex plurimis*, Cass. 1° luglio 2010 n.15649, Cass. 10 settembre 2013 n.20719).

Orbene, la Corte distrettuale, riportandosi a tale orientamento, ha fatto leva sulla molteplicità di violazioni disciplinari ascritte al lavoratore, sulla frequenza con cui erano state poste in essere, sulle notevoli dimensioni aziendali, per pervenire alla conclusione che la sanzione disciplinare era sopravvenuta ad una ragionevole distanza temporale rispetto ai fatti contestati.

Si tratta di conclusioni del tutto congrue sul piano logico ed ineccepibili sul versante giuridico, non inficiate dalle censure mosse.

In definitiva, sotto tutti i profili delineati, il ricorso va respinto, in quanto infondato.

Le spese del presente giudizio di cassazione seguono il principio della soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio che liquida in euro 100,00 per esborsi ed euro 3.000,00 per compensi professionali, oltre accessori di legge.

Ai sensi dell'art.13 comma 1 quater d.p.r. n.115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1 bis dello stesso art.13.

Così deciso in Roma il 6 maggio 2015.

Il Consigliere estensore



7

Il Presidente





Il Funzionario Giudiziario
Virgilio PALAGGI
Virgilio Palaggi
Depositato in Cancelleria
oggi, **31 LUG. 2015**



Il Funzionario Giudiziario
Virgilio PALAGGI
Virgilio Palaggi