



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SESTA SEZIONE CIVILE - L

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ADRIANA DORONZO

- Presidente -

Dott. ROSA ARIENZO

- Rel. Consigliere -

Dott. GIULIO FERNANDES

- Consigliere -

Dott. PAOLA GHINOY

- Consigliere -

Dott. CATERINA MAROTTA

- Consigliere -

Oggetto

LICENZIAMENTI LEGGE 92/2012 Motivazione semplificata

Ud. 21/11/2017 - CC

R.G.N. 18224/2016

Rep. Ronzi

CU

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 18224-2016 proposto da:

(omissis) elettivamente domiciliato in ROMA, PIAZZA
 CAVOUR, presso la Cancelleria della CORTE DI CASSAZIONE,
 rappresentato e difeso dagli avvocati (omissis)
 (omissis) e (omissis)

- ricorrente -

contro

(omissis) S.R.L., in persona del legale rappresentante pro-tempore,
 elettivamente domiciliata in (omissis)
 (omissis) presso lo studio dell'avvocato (omissis)
 rappresentata e difesa dall'avvocato (omissis) ;

- resistente -

avverso la sentenza n. 679/2016 della CORTE D'APPELLO di
 MILANO, depositata il 16/05/2016;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio non partecipata del 21/11/2017 dal Consigliere Dott. ROSA ARIENZO.

Rilevato:

che il Tribunale di Milano confermava l'ordinanza emessa in fase sommaria che aveva respinto la domanda proposta da (omissis) intesa alla declaratoria di illegittimità del licenziamento intimatogli il (omissis) per avere avuto un'accesa discussione con altro collega usando toni aggressivi in presenza di altri dipendenti e clienti della sala Bingo, con contestazione di recidiva, e di avere proseguito anche fuori della sala in tale litigio, degenerato in rissa, con uso di armi da taglio e lesioni provocate a tale (omissis)

che la Corte di Appello di Milano, in sede di reclamo avverso la sentenza resa in sede di opposizione ai sensi della legge 92/2012, decideva nel senso della riforma della stessa per effetto dell'accertata insussistenza della giusta causa del licenziamento, dichiarava risolto il rapporto di lavoro con effetto dal (omissis) e condannava la società al risarcimento del danno, liquidato in un'indennità pari a sei mensilità di retribuzione globale di fatto per complessivi euro 10.986,00, oltre accessori di legge;

che la Corte territoriale, per quel che rileva nella presente sede, ha osservato che non poteva ritenersi realizzato l'illecito disciplinare previsto dalla lettera f) dell'art. 192 ccnl, ma che non era integrata neanche altra condotta disciplinarmente rilevante contemplata dalla stessa norma, per la quale era prevista la massima sanzione espulsiva, sicchè doveva escludersi la giusta causa di licenziamento, non essendo stato il comportamento tenuto fuori dei locali dell'azienda in continuità spaziale e temporale con quello avvertatosi nel contesto aziendale;

che di tale sentenza chiede la cassazione (omissis) sulla base di unico motivo, al quale non ha opposto difese la società, che ha depositato unicamente procura e nomina a difensore;

che la proposta del relatore, ai sensi dell'art. 380-bis c.p.c., è stata comunicata alle parti, unitamente al decreto di fissazione dell'adunanza in camera di consiglio, in prossimità della quale la società ha depositato memoria ai sensi dell'art. 380 bis, 2° comma, cpc;

Considerato:

1. che il Collegio ha deliberato di adottare una motivazione semplificata;

2. che viene denunciata violazione e/o falsa applicazione, ai sensi dell'art. 360 n. 3 cpc, dell'art. 18, comma 5, dello Statuto dei Lavoratori (come modificato dalla legge 92/2012, art. 1, comma 42), nella parte in cui l'impugnata decisione dispone la condanna della AOG srl al pagamento di un'indennità risarcitoria omnicomprensiva, determinandola in sole sei mensilità, in applicazione del 6° comma della norma con riguardo alla misura prevista per le ipotesi di carenza di motivazione del licenziamento o per violazione del diritto di difesa del dipendente ex art. 7 l. 300/70;

3. che il ricorso è fondato;

4. che, invero, il giudice del gravame, alla stregua della ricostruzione dei fatti effettuata sulla base delle testimonianze assunte e della valutazione in ordine alla riconducibilità del fatto all'ipotesi disciplinare contestata, ha accertato che non ricorrevano gli estremi della giusta causa del licenziamento intimato al ricorrente e che la sanzione era sproporzionata rispetto alla parte della condotta contestata e provata – pesante diverbio litigioso avuto al lavoro con il collega ^(omissis) - al che doveva conseguire che la fattispecie applicabile fosse quella delineata

al 5° comma dello stesso articolo 18, che prevede, per i casi ulteriori rispetto a quelli indicati nel comma 4° (mancanza degli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa... per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili) la risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e la condanna del datore di lavoro “al pagamento di un’indennità risarcitoria omnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all’anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell’attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo”;

5. che è evidente che la misura dell’indennità come determinata dal giudice del gravame non sia quella che sarebbe conseguita all’applicazione del comma suindicato, quanto piuttosto quella, di entità minore (da un minimo di sei ad un massimo di dodici mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto), prevista dal successivo comma 6° dell’art. 18 dello Statuto dei Lavoratori in relazione all’ipotesi di accertamento dell’ inefficacia del licenziamento per violazione del requisito della motivazione di cui all’art. 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966 n. 604 e ss. modificazioni, della procedura di cui all’art. 7 della stessa legge, ovvero della procedura di cui all’art. 7 della l. 300/70, con l’ulteriore previsione, pure per tali ipotesi, che, ove il giudice sulla base di domanda del lavoratore, accerti che vi è stato anche un difetto di giustificazione del licenziamento, applichi, in luogo

delle tutele previste per vizi procedurali, quelle di cui ai commi quarto, quinto e settimo;

6. che, pertanto, avendo la Corte di merito erroneamente applicato la tutela indennitaria prevista dal comma 6° dell'art. 18 l. 300/70, deve condividersi la proposta del relatore ed, in adesione alla stessa, il ricorso va accolto, la sentenza impugnata cassata in parte qua, con rimessione della causa alla Corte di appello indicata in dispositivo – che provvederà anche alla regolazione delle spese del presente giudizio di legittimità - per nuova determinazione della indennità dovuta in applicazione delle norme e dei principi richiamati, per effetto della riconducibilità della fattispecie concreta all'ipotesi prevista dal 5° comma dell'art. 18 Statuto dei Lavoratori;

PQM

accoglie il ricorso, cassa la decisione impugnata in relazione alla determinazione dell' indennità risarcitoria e rinvia, anche per le spese, alla Corte di appello di Milano in diversa composizione.

Così deciso in Roma, il 21 novembre 2017

Il Presidente

Dott. Adriana Doronzo

Adriana Doronzo

Depositata in Cancelleria

Oggi, - 9 GEN. 2018



IL CANCELLIERE
Marta Pia Sbordoni

Marta Pia Sbordoni

IL CANCELLIERE
Marta Pia Sbordoni

Marta Pia Sbordoni



CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
UFFICIO COPIE UNIFICATO

Copia ad uso studio che si rilascia a richiesta di **IL SOLE 24 ORE.**

Roma, 09 gennaio 2018

La presente copia si compone di 5 pagine.
Diritti pagati in marche da bollo € 1.92