

**Corte di Cassazione, Sezione Lavoro civile**  
**Ordinanza 4 febbraio 2019, n. 3193**

**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE**  
**SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:  
Dott. BRONZINI Giuseppe – Presidente  
Dott. BALESTRIERI Federico – Consigliere  
Dott. DE GREGORIO Federico – Consigliere  
Dott. LORITO Matilde - rel. Consigliere  
Dott. PAGETTA Antonella – Consigliere  
ha pronunciato la seguente:

**ORDINANZA**

sul ricorso 18411-2017 proposto da:

(OMISSIS), domiciliato in ROMA PIAZZA CAVOUR presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentato e difeso dall'avvocato (OMISSIS);

**- ricorrente -**

**e contro**

(OMISSIS) S.R.L.;

**- intimata -**

avverso la sentenza n. 4163/2017 della CORTE D'APPELLO di NAPOLI, depositata il 22/05/2017 R.G.N. 3037/2016;  
il P.M. ha depositato conclusioni scritte.

**RILEVATO**

CHE:

Il Tribunale di Torre Annunziata, con sentenza resa pubblica il 30/6/2016, respingeva la domanda proposta da (OMISSIS) nei confronti della (OMISSIS) s.r.l. volta a conseguire la declaratoria di nullità, illegittimità o inefficacia del licenziamento per giusta causa intimatogli il 30/12/2013 e la condanna della società alla reintegrazione nel posto di lavoro ed al risarcimento del danno L. 20 maggio 1970, n. 300, ex articolo 18 pro tempore vigente.

Detta pronuncia veniva confermata dalla Corte distrettuale.

Nel rigettare il reclamo proposto dal lavoratore L. n. 92 del 2012, ex articolo 1, comma 58 in estrema sintesi, il giudice del gravame osservava che il licenziamento era stato intimato sulla scorta di una pluralità di episodi rilevanti sul piano disciplinare, contestati con lettera del 5/12/2013 e richiamati, unitamente alla contestazione di ulteriori addebiti consistenti nella simulazione di infortunio sul lavoro e nella tentata estorsione ai danni della società, nella lettera di licenziamento.

Rimarcava peraltro che in relazione a tali ultime mancanze, era stato violato il principio del contraddittorio, non essendo stata formulata alcuna preventiva contestazione; riteneva la procedura disciplinare nulla in parte qua, e limitava il proprio scrutinio agli ulteriori episodi contestati riferibili a condotte ritenute ascrivibili alla categoria della grave insubordinazione; si trattava, infatti, di comportamenti realizzati in violazione degli obblighi attinenti alla scrupolosa osservanza dei doveri di servizio ed espressamente sanzionati con l'irrogazione della massima sanzione disciplinare, ex articolo 225 c.c.n.l. di settore.

La Corte di merito reputava, quindi, tempestiva la contestazione di addebito del 5/12/2013 ed il successivo atto di recesso, accertando che la procedura disciplinare era stata articolata nel pieno

rispetto dei termini a difesa previsti dalla L. 20 maggio 1970, n. 300, articolo 7, comma 5, così respingendo le eccezioni al riguardo sollevate dal lavoratore.

Perveniva, quindi, al convincimento che la condotta oggetto di incolpazione era pienamente sussistente, ricorrendone i presupposti costitutivi, anche di natura soggettiva, e che la sanzione irrogata fosse conforme al principio di proporzionalità cui il potere disciplinare deve essere ispirato. Avverso tale decisione (OMISSIS) interpone ricorso per cassazione affidato a plurimi motivi, illustrati da memoria.

La società intimata non ha svolto attività difensiva.

Il procuratore generale ha concluso per il rigetto del ricorso.

### **CONSIDERATO**

CHE:

1. Con il primo motivo si denuncia violazione degli articoli 1362, 1363 e 2119 c.c. in relazione all'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 3.

Si critica la statuizione con cui i giudici del gravame hanno accertato che l'azienda aveva posto a fondamento del recesso, anche i fatti oggetto della lettera di contestazione del 5/12/2013. Si deduce che la Corte, nell'addivenire a tali conclusioni, sia incorsa nella violazione delle codificate regole di ermeneusi, non avendo in particolare provveduto alla applicazione del principio sancito dall'articolo 1363 c.c. - estensibile agli atti unilaterali ai sensi dell'articolo 1324 c.c. - in base al quale le clausole del contratto si interpretano le une per mezzo delle altre, attribuendo a ciascuna il senso che risulta dal complesso dell'atto.

Avrebbe, infatti, omesso di considerare che al punto 4 della pag. 5 della lettera di licenziamento, la società aveva fatto riferimento esclusivamente alle condotte di cui ai punti 2) e 3) della missiva che ne sancivano l'idoneità a ledere il vincolo fiduciario con l'azienda, tralasciando del tutto di valutare che detto quarto punto non recava alcun richiamo al primo, con il quale, invece, erano stati promiscuamente elencati gli unici fatti ritualmente contestati al dipendente, riconducibili alla violazione dei doveri di servizio, e sanzionati dalle parti sociali nella contrattazione di settore, con il provvedimento espulsivo.

In tal senso il procedimento ermeneutico seguito dalla Corte distrettuale risulterebbe non corretto, perché posto in essere in violazione dei canoni interpretativi enunciati dalle disposizioni codicistiche richiamate.

2. Il secondo motivo prospetta violazione e falsa applicazione degli articoli 2119, 2104, 2105 e 2106 c.c. nonché della L. n. 604 del 1966, articolo 1.

Ci si duole che la Corte di merito abbia ritenuto proporzionata la sanzione irrogata rispetto agli addebiti formulati. Nella attività valutativa imposta dai dettami dell'articolo 2106 c.c., la Corte avrebbe omesso di considerare una serie di elementi quali la giovanissima età del ricorrente, la minima anzianità lavorativa posseduta, la modestia delle mansioni ascritte, prive di rilevanti contenuti professionali, che indubbiamente attenuavano la portata delle condotte addebitate, sia sotto il profilo oggettivo che soggettivo.

3. La terza censura concerne violazione e falsa applicazione degli articoli 2119, 2104, 2105 e 2106 c.c., della L. n. 604 del 1966, articolo 1 della L. n. 183 del 2010, articolo 30, articoli 220, 225 e 229 c.c.n.l. commercio/terziario del 18/7/2018.

Si critica l'iter argomentativo percorso dai giudici del gravame i quali, dopo aver premesso la vincolatività delle previsioni contrattuali collettive, avrebbero inquadrato la condotta del ricorrente, esclusivamente nell'ambito dei dettami di cui all'art. 225 c.c.n.l. di settore (che rimandava agli obblighi di cui all'articolo 220, commi 1-2 i quali impongono al dipendente la scrupolosa osservanza dei doveri di servizio). La Corte aveva tralasciato di considerare le prescrizioni del successivo articolo 229 - cui è ascritto "il compito di specificare e tipizzare i comportamenti violativi dei più generali doveri del dipendente selezionando quelli concretizzanti la giusta causa" e che

connettono l'irrogazione della massima sanzione disciplinare al comportamento che si traduca in "insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso", quest'ultimo, che certamente non era stato posto in essere dal lavoratore.

Ci si duole che la non corretta lettura delle clausole contrattuali predisposte dalla autonomia collettiva, si sia risolta nella violazione della L. n. 183 del 2010, articolo 30 (secondo cui nelle motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente piu' rappresentativi), e nella violazione del piu' generale principio di proporzionalita' della sanzione rispetto alle singole infrazioni.

4. Con il quarto motivo si denuncia violazione e falsa applicazione degli articoli 2119, 1362 e 1363 c.c., della L. n. 604 del 1966, ar. 1, della L. n. 183 del 2010, articolo 30 dell'articolo 227 c.c.n.l. commercio/terziario del 18/7/2018.

Si deduce che erroneamente la Corte di merito avrebbe accertato la tempestiva irrogazione del provvedimento espulsivo, espressamente contestata dal lavoratore con l'ottavo motivo di reclamo. Alla stregua del disposto di cui all'articolo 227 c.c.n.l. di settore, invero, l'adozione del provvedimento disciplinare deve essere comunicata con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue controdeduzioni.

Nella specie, posto che la lettera contestazione di addebito era pervenuta il 5/12/2013, e pur considerato il termine a difesa di cinque giorni previsto ex articolo 7 st. lav. il recesso doveva ritenersi tardivo, perche' recapitato il 31/12/2013, oltre il termine di 15 giorni sancito dalla richiamata clausola contrattuale.

5. Fondato e' il primo motivo di ricorso.

Preme, innanzitutto, rammentare al riguardo che secondo l'insegnamento di questa Corte, le norme in tema di interpretazione dei contratti di cui agli articoli 1362 c.c. e ss., in ragione del rinvio ad esse operato dall'articolo 1324 c.c., si applicano anche ai negozi unilaterali, nei limiti della compatibilita' con la particolare natura e struttura di tali negozi, sicche', mentre non puo' aversi riguardo alla comune intenzione delle parti ma solo all'intento proprio del soggetto che ha posto in essere il negozio, resta fermo il criterio dell'interpretazione complessiva dell'atto (cfr. Cass. 6/5/2015 n.9127).

In tale prospettiva, e' stato affermato che nell'interpretazione dei contratti, l'elemento letterale, il quale assume funzione fondamentale nella ricerca della reale o effettiva volonta' delle parti, deve essere verificato alla luce dell'intero contesto contrattuale, coordinando tra loro le singole clausole come previsto dall'articolo 1363 c.c., giacche' per senso letterale delle parole va intesa tutta la formulazione letterale della dichiarazione negoziale, in ogni sua parte ed in ogni parola che la compone, e non gia' una parte soltanto, quale una singola clausola di un contratto composto di piu' clausole, dovendo il giudice collegare e raffrontare tra loro frasi e parole al fine di chiarirne il significato (vedi Cass. 8/6/2018 n.14882).

Va inoltre sottolineato che nello specifico, la critica risulta correttamente formulata, perche' si colloca nell'alveo dei consolidati dicta di questa Corte secondo cui l'interpretazione del giudice di merito relativa ad un contratto o ad un atto unilaterale ex articolo 1324 c.c., e' sindacabile in sede di legittimita' non sotto il profilo della ricostruzione della volonta' delle parti, o dell'unica parte, in quanto accertamento di fatto non consentito, ma soltanto sul piano della individuazione dei criteri ermeneutici del processo logico del quale il giudice di merito si sia avvalso per assolvere i compiti a lui riservati, al fine di riscontrare errori di diritto o vizi del ragionamento (vedi ex aliis, Cass. 16/9/2002 n.13543, Cass. 25/9/2018 n.22662).

6. Orbene, deve convenirsi con la prospettazione di parte ricorrente, che la Corte sia incorsa nel denunciato error in iudicando, laddove ha affermato (v. pag. 8 della sentenza) che il lavoratore non aveva "fornito prova... del collegamento inscindibile fra le prime contestazioni e quella diversa

nuova operata nella lettera di licenziamento" essendosi "limitato ad asserire che in realta' il licenziamento sarebbe basato solo sugli ultimi fatti".

In tal modo ha omesso di procedere alla completa disamina dell'articolato atto di recesso, che si snodava in una pluralita' di proposizioni, collegando e raffrontando tra loro frasi e parole al fine di chiarirne il significato, essendo pervenuta - in assenza di una specifica motivazione al riguardo alla conclusione che la lettera di licenziamento contenesse un riferimento espresso alla contestazione disciplinare ritualmente comunicatagli, attinente a plurime condotte integranti gravi violazioni dei doveri di servizio.

Ed infatti, ai punti 2) e 3) della missiva si precisa che dopo l'episodio di insubordinazione del 4/11/2013 (descritto al punto 1 della missiva in termini di rifiuto di esecuzione della prestazione lavorativa), il ricorrente si era allontanato dal posto di lavoro e si era recato presso il nosocomio stabiese ove si era reso autore di una falsa denuncia di infortunio "sul lavoro al fine di incassare l'indennizzo assicurativo da parte dell'Inail; al punto 4) si deduce che le condotte di cui ai punti 2) e 3), oltre che penalmente rilevanti e contrarie a buona fede e correttezza, incidono negativamente sull'immagine della societa' acquistando rilievo anche sotto il profilo del disvalore ambientale.

Si aggiunge, quindi, che tali comportamenti costituivano gravi inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, "ed in ragione della loro rilevanza penale, integrando i comportamenti di cui ai punti 2) e 3) gli estremi dei reati di tentata truffa ai danni dell'Inail e tentata estorsione a danno della azienda per il perseguimento di un fine illecito, sono da considerarsi estremamente gravi... e pertanto costituiscono giusta causa di licenziamento".

L'esegesi disposta dalla Corte di merito in ordine all'atto di recesso non appare rispettosa dei principi che governano l'ermeneutica contrattuale, e che impongono un coordinamento delle varie clausole, da interpretarsi complessivamente le une a mezzo delle altre, attribuendo a ciascuna il senso risultante dall'intero negozio.

E' mancata, infatti, una disamina complessiva dello scritto, che desse conto sia del nesso fra le due proposizioni del punto 4) dell'atto di recesso (che nella prima parte, qualificava in termini di disvalore sociale e contrarieta' a buona fede e correttezza, le condotte di cui ai punti 2) e 3) e nella seconda, data la rilevanza anche penale, ne rimarcava la gravita' e l'idoneita' alla lesione del vincolo fiduciario); sia del collegamento di tale quarto punto, con il primo, che e' stato dato per acclarato, in assenza, tuttavia, di una esegesi dell'elemento letterale che, secondo il ricordato insegnamento, assume funzione fondamentale nella ricerca della reale intenzione del soggetto che ha posto in essere il negozio, e dalla quale l'interprete deve muovere nell'esercizio della funzione ascrittagli ampliando la propria analisi all'intero contesto contrattuale.

7. Al lume delle superiori argomentazioni detto primo motivo e', dunque, meritevole di accoglimento, restando assorbiti gli altri, tutti in ordine logico, successivi al primo.

La sentenza impugnata deve, quindi, essere cassata con rinvio alla Corte designata in dispositivo la quale, nello scrutinare compiutamente la vicenda delibata e provvedendo anche in ordine alle spese del presente giudizio di legittimita', si atterra' ai principi di diritto innanzi enunciati.

**P.Q.M.**

La Corte accoglie il primo motivo di ricorso, assorbiti gli altri; cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia alla Corte d'Appello di Napoli in diversa composizione, cui demanda di provvedere anche in ordine alle spese del presente giudizio di legittimita'.