

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE PER GIUSTA CAUSA ED IMMEDIATEZZA DELLA CONTESTAZIONE

Cassazione, Sezione Lavoro, Sentenza n. 1693 del 24/01/2013

La Corte di Cassazione, con la sentenza in esame, ha ritenuto illegittimo il licenziamento disciplinare per giusta causa contestato non nell'immediatezza dell'atto o dell'omissione che ha fatto scaturire l'irregolarità in capo al lavoratore.

Secondo la Cassazione, "il tempo trascorso tra l'intimazione del licenziamento disciplinare e l'accertamento del fatto contestato al lavoratore può indicare l'assenza di un requisito della fattispecie prevista dall'articolo 2119 c.c. (incompatibilità del fatto contestato con la prosecuzione del rapporto di lavoro), in quanto il ritardo nella contestazione può indicare la mancanza di interesse all'esercizio del diritto potestativo di licenziare". La tempestività della contestazione permette, nel contempo, al lavoratore un più preciso ricordo dei fatti e gli consente di predisporre una più efficace difesa in relazione agli addebiti contestati, con la conseguenza che la mancanza di una tempestiva contestazione può tradursi in una violazione delle garanzie procedurali fissate dall'art. 7 della legge n. 300/1970.

Così, secondo la Suprema Corte, "la Corte territoriale ha correttamente ritenuto che il tempo trascorso fino alla contestazione fosse in contrasto con la regola della buona fede e della correttezza nell'attuazione del rapporto di lavoro". In definitiva, "la mancanza di una tempestiva contestazione delle singole infrazioni" ha operato "quale fonte di una presunzione che si trattasse di un comportamento tollerato dal datore di lavoro".

Pubblichiamo di seguito il testo della sentenza n. 1693/2013.

Svolgimento del processo

Con ricorso al Tribunale, giudice del lavoro, di Roma, A.D., premesso di essere stato dipendente della I. S.p.A. dall'1/8/1988, passato alla T. Italia S.p.A. nell'agosto del 1994, esponeva di aver subito una dequalificazione professionale culminata in una totale cessazione delle mansioni avvenuta nel novembre del 2002 e proseguita fino al maggio del 2003, seguita dall'assegnazione di compiti che lo avevano impegnato per circa 20 minuti al giorno, e ciò

fino al marzo del 2004, e quindi da una nuova forzata totale inattività protrattasi fino al licenziamento per giusta causa intimatogli in data 12/8/2004 per mancato rispetto dell'orario di lavoro. Chiedeva, pertanto, la condanna della società datrice al risarcimento del danno da declassamento nonché la declaratoria di illegittimità del provvedimento espulsivo. Nel contraddittorio con la società convenuta, il Tribunale, espletata l'istruttoria, rigettava le domande relative al licenziamento ed accoglieva quelle risarcitorie

limitatamente al danno alla professionalità, con conseguente condanna della T. Italia S.p.A. al pagamento della complessiva somma di Euro 26.353,84 oltre interessi legali fino al soddisfo. Avverso tale pronuncia il D.T. proponeva appello principale (eccependo l'insussistenza, nel caso di specie, di un normale orario di lavoro nonché della mancanza posta a base del licenziamento, l'applicabilità dell'eccezione di inadempimento ex art. 1460 cod. civ., **l'avvenuta violazione del principio di immediatezza della contestazione e l'assenza di proporzionalità tra sanzione adottata ed infrazione contestata**) e la T. Italia S.p.A. appello incidentale (eccependo l'attribuità a colpe del dipendente della lamentata inattività e deducendo la mancanza di deduzione e prova dei danni riconosciuti). La Corte di Appello di Roma riteneva fondato l'appello principale ed infondato quello incidentale. Quanto al primo, sostanzialmente condivideva le argomentazioni di parte appellante ritenendo: - giustificata l'eccezione di inadempimento proposta dal lavoratore; - contrastante con la regola della buona fede e correttezza il tempo trascorso fino alla contestazione; - non proporzionato il licenziamento alla luce delle specifiche disposizioni contrattuali comminanti la massima sanzione espulsiva; - non contestata la mancanza di precedenti disciplinari. **Disponeva, pertanto, la reintegra del lavoratore e condannava la società al risarcimento del danno pari alle retribuzioni globali di fatto dal giorno del licenziamento a quello della reintegra.** Quanto all'appello incidentale, riteneva che la società non avesse negato (nella sua oggettività) l'integrale svuotamento di mansioni del D.T. e che fosse mancata la prova di ogni ascrivibilità dello stesso a comportamenti del

dipendente, peraltro mai formalmente contestati; riteneva, altresì, che correttamente il Tribunale avesse fatto ricorso, nell'accertamento del danno, a specifici elementi forniti dal ricorrente riconoscendo degli stessi la valenza presuntiva. Per la cassazione di tale sentenza la T. Italia S.p.A. propone ricorso affidato a sette motivi. Resiste con controricorso l'intimato A.D.

Entrambe le parti hanno depositato memorie ai sensi dell'art. 378 cod. proc. civ.

Motivi della decisione

1. Con il primo motivo la società ricorrente denuncia: "Violazione e falsa applicazione dell'art. 1460 cod. civ. in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ." Deduce che la Corte territoriale ha frainteso il senso dell'art. 1460 cod. civ. avendo utilizzato tale disposizione come surrogato, surrettizio ed indiretto, delle norme sulla correttezza e buona fede e non quale norma di autotutela che regola il rapporto di corrispettività tra due prestazioni. Deduce, altresì, che, quand'anche fosse ipotizzabile una violazione dell'art. 2103 cod. civ., essa non legittimerebbe comunque il richiamo all'art. 1460 cod. civ. dal momento che per il datore di lavoro esiste solo l'obbligo di retribuire il proprio dipendente, non anche quello di farlo lavorare, sussistendo solo un interesse in questo senso e che, a fronte dell'avvenuto regolare pagamento della retribuzione, il lavoratore non può rifiutarsi di svolgere la prestazione.

Il motivo non è fondato.

Intanto va osservato che, secondo il più recente orientamento di questa Corte, il rifiuto, da parte del lavoratore subordinato, di svolgere la prestazione lavorativa (ad esempio in caso di adibizione a mansioni inferiori) può essere legittimo e quindi non giustificare il licenziamento

in base al principio di autotutela nel contratto a prestazioni corrispettive enunciato dall'art. 1460 cod. civ., sempre che il rifiuto sia proporzionato all'illegittimo comportamento del datore di lavoro e conforme a buona fede (cfr. Cass. 26 giugno 1999 n. 6663; *id.* 1 marzo 2001 n. 2948; 7 novembre 2005 n. 21479; 8 giugno 2006 n. 13365; 27 aprile 2007 n. 10086; 12 febbraio 2008 n. 3304; 19 febbraio 2008 n. 4060).

Questa Corte ha, altresì, affermato (cfr. Cass. 3 luglio 2000 n. 8880; *id.* 16 maggio 2006 n. 11430) che il giudice, ove venga proposta dalla parte l'eccezione *inadimplenti non est adimplendum*, deve procedere ad una valutazione comparativa degli opposti inadempimenti avuto riguardo anche alla loro proporzionalità rispetto alla funzione economico-sociale del contratto e alla loro rispettiva incidenza sull'equilibrio sinallagmatico, sulle posizioni delle parti e sugli interessi delle stesse, per cui qualora rilevi che l'inadempimento della parte nei cui confronti è opposta l'eccezione non è grave ovvero ha scarsa importanza, in relazione all'interesse dell'altra parte a norma dell'art. 1455 cod. civ., deve ritenersi che il rifiuto di quest'ultima di adempiere la propria obbligazione non sia di buona fede e quindi non sia giustificato ai sensi dell'art. 1460, comma 2, cod. civ.

Orbene, partendo dai suddetti principi ed adattando gli stessi alla situazione sottoposta al suo esame (in cui, invero, non si discuteva di rifiuto della prestazione bensì di non corretto adempimento di quest'ultima), la Corte di Appello, lungi dall'utilizzare la disposizione di cui all'art. 1460 cod. civ. nei termini prospettati dalla ricorrente ed in particolare per ritenere che il D., in applicazione del principio *inadimplenti non est adimplendum*, potesse considerarsi esonerato dal-

l'obbligo del rispetto dell'orario di lavoro, ha solo fatto riferimento alla stessa quale criterio per operare una valutazione comparativa degli opposti adempimenti, avuto riguardo alla funzione economico-sociale del contratto, e, così, per soppesare, anche alla luce del ritenuto venir meno dell'interesse aziendale alle prestazioni del ricorrente (evincibile dall'avere la società permesso che il dipendente commettesse, per oltre due mesi, più infrazioni continuative dell'orario di lavoro, senza contestare da subito un comportamento già suscettibile di sanzione non espulsiva), la gravità dell'inadempimento nella prospettiva della riconducibilità dello stesso ad una giusta causa di licenziamento.

Del resto, poiché ogni umano agire è determinato, pur in limitata misura, dall'esterna situazione nella quale si svolge, ed in particolare dall'altrui comportamento (rispetto al quale possa eventualmente aver costituito reazione), corrisponde ad una necessità logica oltre che giuridica valutare la condotta del lavoratore nel quadro delle condizioni in cui si è svolta. Il che vale a dire che uno stato di forzata inattività imputabile al datore di lavoro, pur senza legittimare un rifiuto del lavoratore di adempiere alla propria prestazione, può tuttavia aver contribuito a determinare una situazione di inadempimento del lavoratore e, dunque, ben può essere preso in considerazione per inferirne un ridimensionamento della gravità dell'inadempimento stesso.

2. Con secondo motivo la società ricorrente denuncia: "Insufficienza della motivazione ai sensi dell'art. 360, n. 5, cod. proc. civ.". Deduce che la Corte territoriale ha tratto da due circostanze (il totale demansionamento ed il mancato sanzionamento del lavoratore) una conseguenza (la perdita dell'interesse azien-

dale alla prestazione lavorativa) non univocamente imposta.

Il motivo è infondato.

Com'è noto, il difetto di motivazione, nel senso di insufficienza della stessa, può riscontrarsi soltanto quando dall'esame del ragionamento svolto dal giudice e quale risulta dalla sentenza stessa emerga la totale oblitterazione di elementi che potrebbero condurre ad una diversa decisione ovvero l'obiettivo deficienza, nel complesso di essa, del procedimento logico che ha indotto il giudice, sulla base degli elementi acquisiti, al suo convincimento, ma non già, invece, - come per le doglianze mosse nella specie dalla ricorrente - quando vi sia difformità rispetto alle attese ed alle deduzioni della parte sul valore e sul significato attribuiti dal giudice di merito agli elementi deliberati; inoltre il vizio di motivazione sussiste unicamente quando le motivazioni del giudice non consentano di ripercorrere l'iter logico da questi seguito o esibiscano al loro interno non insanabile contrasto ovvero quando nel ragionamento sviluppato nella sentenza sia mancato l'esame di punti decisivi della controversia - irregolarità queste che la sentenza impugnata di certo non presenta -. Per poter, poi, considerare la motivazione adottata dal giudice di merito adeguata e sufficiente, non è necessario che nella stessa vengano prese in esame (al fine di confutarle o condividerle) tutte le argomentazioni svolte dalle parti, ma è sufficiente che il giudice indichi - come, nella specie, esaurientemente ha fatto la Corte di Appello di Roma - le ragioni del proprio convincimento, dovendosi in questo caso ritenere implicitamente rigettate tutte le argomentazioni logicamente incompatibili con esse.

Si aggiunga che, se è pur vero che la to-

tale inattività può dipendere da molti fattori, nel caso di specie la Corte di merito ha congruamente motivato in ordine alle ragioni per le quali della inattività del D. fosse responsabile esclusivamente il datore di lavoro. Egualmente in modo sufficientemente logico ha fatto derivare dalla inattività non contestata il disinteresse aziendale allo svolgimento della prestazione lavorativa.

3. Con il terzo motivo la società ricorrente denuncia: "Insufficienza della motivazione ai sensi dell'art. 360, n. 5, cod. proc. civ.". Deduce che la Corte territoriale ha motivato in ordine alla violazione del principio di immediatezza postulando una conoscenza da parte di T. già dal maggio 2004 del comportamento del D. ma tacendo su un elemento fondamentale per supportare tale ragionamento e cioè sul convincimento del dipendente che tale comportamento fosse accettato dalla società (vizio di *non sequitur*). Il motivo è infondato per le stesse ragioni evidenziate con riguardo al punto che precede.

Quanto, poi, al rilievo di una lacunosa ed insufficiente motivazione riguardo alla deposizione del teste F. va osservato che la Corte territoriale non ha ricavato il proprio convincimento in ordine alla immediata percepibilità dei ritardi del D. solo sulla base di detta deposizione rilevandosi dalla motivazione della sentenza impugnata che proprio dal contenuto della contestazione disciplinare si evinceva che "in diverse occasioni" (e "in particolare nei mesi di maggio, giugno e parzialmente luglio 2004") i superiori del D. non erano stati in grado di rintracciarlo nel suo ufficio "durante il normale orario di lavoro". Tale contenuto, invero, evidenziando già in modo indiscutibile che le mancanze in questione erano state rilevate, per così dire, in

tempo reale, rendeva superflua ogni ulteriore conferma.

4. Con il quarto motivo la società ricorrente denuncia: "Violazione e falsa applicazione dell'art. 7 della legge n. 300/1970 in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ.". Deduce che la Corte territoriale, nel considerare violato il principio di immediatezza, non ha tenuto conto della diversità tra il trovare sporadicamente il lavoratore non presente sul posto di lavoro e la contezza, tabulati alla mano, dell'intera gamma di infrazioni che il lavoratore ha compiuto. Il motivo è infondato.

Secondo il condiviso insegnamento della giurisprudenza di legittimità, in materia di licenziamento disciplinare la tempestività della reazione del datore di lavoro all'inadempimento del lavoratore rileva sotto due distinti profili: sotto un primo aspetto, quando si tratti di licenziamento per giusta causa, il tempo trascorso tra l'intimazione del licenziamento disciplinare e l'accertamento del fatto contestato al lavoratore può indicare l'assenza di un requisito della fattispecie prevista dall'art. 2119 cod. civ. (incompatibilità del fatto contestato con la prosecuzione del rapporto di lavoro), in quanto il ritardo nella contestazione può indicare la mancanza di interesse all'esercizio del diritto potestativo di licenziare; sotto un secondo profilo, la tempestività della contestazione permette al lavoratore un più preciso ricordo dei fatti e gli consente di predisporre una più efficace difesa in relazione agli addebiti contestati: con la conseguenza che la mancanza di una tempestiva contestazione può tradursi in una violazione delle garanzie procedurali fissate dalla L. n. 300 del 1970, art. 7 (cfr. in termini Cass. 5/4/2003 n.5396).

Orbene, nel caso di specie, la Corte territoriale ha correttamente ritenuto che il tempo trascorso fino alla contestazione fosse in contrasto con la regola della buona fede e della correttezza nell'attuazione del rapporto di lavoro. In particolare, ha ritenuto che, trattandosi nella specie di più fatti tutti autonomamente suscettibili di sanzione disciplinare (e, dunque, non di comportamenti necessitanti di una valutazione unitaria in quanto convergenti a comporre un'unica condotta), ha considerato che la mancanza di una tempestiva contestazione delle singole infrazioni operasse quale fonte di una presunzione che si trattasse di un comportamento tollerato.

Trattasi, all'evidenza, di una ragione giustificativa della regola di immediatezza della contestazione coincidente con quella che connette l'onere di tempestività al principio di buona fede oggettiva e più specificamente al dovere di non vanificare la consolidata aspettativa, generata nel lavoratore, di rinuncia all'esercizio del potere disciplinare (cfr. ex plurimis Cass. 23 giugno 1999, n. 6408). Si tratta di una sorta di decadenza dal potere (nel sistema tedesco: *Verwirkung*), derivante dalla violazione del più generale divieto di venire *contra factum proprium* (si veda Cass. 10 novembre 1997 n. 11095 e più di recente Cass. 17 dicembre 2008 n. 29480).

Anche questa censura va, pertanto, disattesa.

Omissis.

La Corte rigetta il ricorso; condanna la società ricorrente al pagamento, in favore della controparte, delle spese del presente giudizio di legittimità che liquida in Euro 40,00 per esborsi ed Euro 3.500,00 per compensi, oltre accessori di legge.