



## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

La Corte di Appello di Napoli, confermando la sentenza di primo grado, respingeva la domanda di Addesa Luigi avente ad oggetto l'impugnativa del licenziamento disciplinare intimatogli dalla società Ferrero.

I giudici di appello ritenevano, innanzitutto, infondata l'eccezione del lavoratore di tardività, ex art. 68 n.5 CCNL del settore, della comunicazione del licenziamento sul rilievo della necessità, in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 28 del 2004, di aver riguardo, ai fini della verifica del rispetto del termine di decadenza di trenta giorni sancito dalla norma pattizia, al momento in cui la lettera di licenziamento era stata consegnata all'Ufficio postale e non a quello del ricevimento della missiva da parte del lavoratore.

Sui presupposto, poi, della dimostrazione dell'avvenuta affissione del codice disciplinare - *rectius* del ccnl- nella bacheca aziendale e della regolarità dello svolgimento

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the left.



dell'istruttoria condotta dal Tribunale, detti giudici affermavano che, nonostante le dichiarazioni testimoniali non confermassero la rilevanza disciplinare dei fatti addebitati al lavoratore, tuttavia in considerazione degli esposti scritti dei dipendenti Campitiello e Iorlando, il licenziamento doveva ugualmente reputarsi legittimo sotto il profilo della giusta causa "data dal diffuso atteggiamento intimidatorio tenuto dall'Addesa nei confronti" dei citati dipendenti Campitiello e Iorlando.

Avverso questa sentenza l'Addesa ricorre in cassazione sulla base di cinque censure.

Resiste con controricorso la società Ferrero.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo il ricorrente, denuncia vizio di motivazione. Rileva dapprima che la Corte di appello ha dato atto che i fatti relativi al dipendente Iorlando risultano estremamente generici e non consentono una compiuta difesa del lavoratore per cui non è possibile considerarli disciplinarmente rilevanti. Osserva per di più che pur essendo quelli relativi al dipendente Campitello, in sede di deposizione testimoniale, stati attenuati nella loro gravità e pur avendo

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. M.', written in a cursive style.



il teste Gambone escluso qualsiasi violenza, contraddittoriamente poi, ritiene tali fatti giustificativi del licenziamento in tronco. Con la seconda censura l'Addesa, deduce violazione dell'art. 2119 cc e dell'art. 7 della legge n.300 del 1970 ed illogicità, contraddittorietà e carenza della motivazione. Assume che la Corte del merito, prima esclude che a norma del contratto collettivo il fatto addebitato, non integrando gli estremi della rissa, non costituisce comportamento sanzionabile con il licenziamento e, successivamente, pone tale episodio a base del licenziamento. Con il terzo motivo il ricorrente, allega difetto d'istruttoria, violazione del diritto di difesa e carenza di motivazione. Sostiene che la Corte territoriale pur dando atto che gli esposti, posti a base del recesso datoriale, non sono risultati confermati dall'istruttoria, e attribuisce di fatto a tali esposti valore probatorio preminente ed intangibile. Con la quarta censura l'Addesa, rileva ulteriore difetto d'istruttoria, violazione del diritto di difesa e principio della parità delle parti processuali nonché carenza di motivazione.



Afferma che non è stata posta al teste Fabiano alcuna specifica domanda relativa ai capitoli di prova ammessi.

Con il quinto motivo il ricorrente prospetta violazione dell'art. 7 della legge n.300 del 1970 e dell'art. 68, comma 5°, del CCNL 5 giugno 1999 e falsa applicazione degli artt. 1139, 148 e 149 cpc come emendati dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 477 del 2002 e n.28 del 2004. Denuncia che la Corte territoriale ha erroneamente ritenuto che, ai fini del rispetto del termine di trenta giorni sancito dalla denunciata norma collettiva della comunicazione del licenziamento, è sufficiente aver riguardo alla data della spedizione della predetta comunicazione a nulla rilevando la data del ricevimento.

E' pregiudiziale l'esame di tale ultima censura.

Rileva il Collegio che il motivo, alla luce del recente intervento delle Sezioni Unite di questa Corte, di cui alla sentenza 14 aprile 2010 n.8830, è infondato.

Con la predetta pronuncia le Sezioni Unite intervenendo sul tema della rilevanza della scissione degli effetti in capo al titolare ed in

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke, located on the right side of the page.



capo al destinatario della impugnazione del licenziamento ex art. 6 della legge n. 604 del 1966, hanno sancito che l'effetto impeditivo della decadenza si riconnette puramente alla formulazione di una dichiarazione impugnatoria e pertanto, la decadenza deve intendersi impedita nel momento in cui detta dichiarazione è emessa dal soggetto legittimato e non, invece, nel successivo momento in cui il destinatario l'ha ricevuta. Tanto perché non rileva che la comunicazione dell'impugnazione, ai fini di cui trattasi, giunga all'indirizzo del destinatario; la natura recettizia dell'impugnazione, quale atto unilaterale destinato in *certam personam*, implica che gli effetti tipici e propri di quell'atto, connessi al tenore ed al contenuto della dichiarazione, si producano nel momento in cui il destinatario abbia legale conoscenza dello stesso, ma non comporta invece l'irrilevanza del comportamento del dichiarante e degli effetti che eventualmente vi si riconnettono con riferimento al periodo anteriore alla *receptio*. Sussiste cioè, sul piano logico, una scissione tra il comportamento interruttivo della decadenza ed il perfezionamento della fattispecie impugnatoria.

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping strokes.



Ritiene il Collegio che analoghe osservazioni valgono con riferimento al caso di specie dove la manifestazione della volontà datoriale di recedere dal rapporto di lavoro vale ad impedire la decadenza, sancita dalla denunciata norma collettiva, nel momento in cui è esteriorizzata dal soggetto legittimato. Viceversa gli effetti di tale atto si producono quando il destinatario ha legale conoscenza dello stesso.

Si verifica, anche in questo caso, quindi, una scissione tra il momento in cui la volontà di recedere è manifestata e quello in cui si producono gli effetti ricollegabili a tale volontà.

Diversamente risulterebbe intaccato il parametro di ragionevolezza ed uguaglianza formale e sostanziale tra i soggetti coinvolti posto proprio a base della soluzione adottata da questa Corte nella citata sentenza del 14 aprile 2010 n.8830 ( Cfr. Cass 5 agosto 2003 n. 11833 che in una fattispecie simile a quella in esame ha ritenuto appunto rilevante, ai fini di cui trattasi, il momento della esternazione della volontà di recedere e non quello del recepimento della comunicazione da parte del destinatario).

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of fluid, connected strokes.



Tutto ciò premesso, i primi tre motivi, che in quanto strettamente connessi dal punto di vista logico-giuridico vanno esaminati congiuntamente, sono fondati nei limiti di seguito indicati.

Invero la Corte di appello, per un verso esclude che i fatti addebitati al ricorrente, alla stregua della espletata istruttoria, non hanno valenza disciplinare, e per altro verso considera, contraddittoriamente, tali fatti come idonei a giustificare il recesso datoriale per giusta causa.

In particolare i giudici di appello osservano che relativamente alle circostanze di cui all'esposto della Campitiello, il teste Gambone non ha constatato la perpetrazione di alcuna violenza e la stessa Campitiello, in sede di dichiarazione testimoniale, sembra voler attenuare la gravità dell'episodio denunciato riferendo che la discussione era durata pochi attimi. Lo stesso contratto collettivo, precisano detti giudici sanziona con il licenziamento il diverbio sfociato nella rissa, mentre la Campitiello nell'esposto si limita a dedurre di essere stata presa per il bavero. Anche l'ingresso in fabbrica con circa 45 minuti di anticipo, sottolineano i

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke.



giudici di secondo grado, non costituisce illecito disciplinare avendo il ricorrente fornito idonee giustificazioni.

Altresì, secondo i predetti giudici, i fatti addebitati relativi al dipendente Iorlando risultano estremamente generici e pertanto, non è possibile considerarli disciplinarmente rilevanti.

Operate tali premesse, però, la Corte del merito contraddittoriamente ritiene che il licenziamento in questione può ugualmente valutarsi come legittimo sotto il profilo della giusta causa "data dal diffuso atteggiamento intimidatorio tenuto dall'Addesa nei confronti dei dipendenti Campitiello e Iorlando e confermato dagli esposti scritti dei due".

La contraddittorietà della motivazione della sentenza impugnata è evidente atteso che gli stessi fatti di cui si esclude, alla stregua della espletata istruttoria, la valenza disciplinare vengono, poi, posti a base della valutazione della sussistenza della giusta causa del licenziamento.

Inoltre, prima si afferma che l'esposto della Iorlando sembra, in sede di dichiarazione

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping strokes.





testimoniale resa dalla stessa, ridimensionato quanto alla gravità dei fatti e che gli addebiti relativi al dipendente Iorlando sono generici e quindi, non possono avere rilievo disciplinare, e poi, si valuta come legittimo il licenziamento alla stregua degli esposti dei menzionati dipendenti, senza tener conto, tuttavia dell'accertato avvenuto ridimensionamento della gravità e della genericità delle contestazioni in precedenza rilevata.

Vi è quindi, nella sentenza impugnata vizio di motivazione che non consente di ricostruire in maniera coerente l'iter logico-giuridico seguito dalla Corte per pervenire alla conclusione della legittimità del licenziamento impugnato.

In proposito è opportuno ribadire che non appare sufficiente motivata la decisione impugnata anche laddove ritiene che il licenziamento in esame "può egualmente considerarsi legittimo sotto il profilo della giusta causa data dal diffuso atteggiamento intimidatorio dell'Addeza nei confronti dei dipendenti Campitiello e Iorlando confermati dagli esposti scritti dei due"; né agli stessi fini può valere la dedotta "paura riferita dalla Campitiello e le minacce



riferite dallo Iorlando".

Ed invero -al di là del già ricordato passaggio della sentenza della Corte territoriale in cui si dà atto della estrema genericità dei fatti addebitati allo Addeso- genericità che per il tenore motivazionale del giudice di appello non può che riferirsi non soltanto all'aggressione materiale alla Campitiello ma all'intera condotta dell'attuale ricorrente- va rimarcato anche come sulla entità e le modalità delle minacce allo Iorlando e sulla "riferita paura" della Campitiello nulla di preciso è stato esposto in sentenza come è anche avvenuto per quanto attiene agli "esposti scritti dei due". Precisazioni che risultavano, di contro necessarie, una volta che si riteneva non compatibile -come ha fatto il giudice d'appello- con il sereno svolgimento dell'attività produttiva la permanenza in azienda dell'Addeso, ed una volta che si andava a punire con la più grave delle sanzioni disciplinari la condotta del lavoratore. A tal riguardo non può sottacersi che una completa e congrua motivazione nei termini ora indicati finisce per risultare indispensabile anche per una valutazione dei fatti di causa alla luce delle disposizioni della

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of fluid, connected strokes.



contrattazione collettiva e più specificatamente di quelle regolanti le sanzioni conservative e quelle espulsive.

Alla stregua delle esposte considerazioni, nelle quali rimangono assorbiti gli ulteriori motivi, ed in accoglimento dei primi tre motivi del ricorso, la sentenza impugnata va cassata con rinvio, anche per le spese del giudizio di legittimità alla Corte di Appello di Napoli in diversa composizione.

P.Q.M.

La Corte accoglie i primi tre motivi, rigetta il quinto, dichiara assorbiti gli altri, cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese del giudizio di legittimità, alla Corte di Appello di Napoli.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del

22 GIUGNO 2010

Il Presidente

Dott. Guido Vidiri

Il Consigliere est.

Dott. Giuseppe Napoletano

4/0

*[Signature]*  
**IL CANCELLIERE**

Depositato in **Cancellaria**



oggi, 4 OTT 2010

**IL CANCELLIERE**

*[Signature]*  
**Vincenzo Indelicato**

