

## **Corte di Cassazione 19 Ottobre 2011, n. 21622**

### **Fatto**

1.- La sentenza attualmente impugnata rigetta l'appello di VC avverso la sentenza del Tribunale di Messina n. 2208/04 del 17 giugno 2004 che, a sua volta, ha respinto il ricorso della suddetta lavoratrice, volto ad ottenere la dichiarazione di illegittimità del licenziamento intimatole dalla YYY s.p.a. (ora: XXX s.r.l.).

La Corte d'appello di Messina, per quel che qui interessa, precisa che:

a) è da respingere il primo motivo d'appello con il quale si sostiene che il licenziamento avrebbe dovuto essere dichiarato illegittimo perchè è stato adottato quando non era ancora decorso il termine di cinque giorni previsto dalla L. n. 300 del 1970, art. 7;

b) infatti, a seguito della contestazione formale dell'addebito, la V. ha inviato alla datrice di lavoro le proprie giustificazioni, con una nota pervenuta alla destinataria due giorni dopo aver ricevuto la suddetta lettera di contestazione nella quale non sono state formulate riserve in ordine ad ulteriori difese;

c) pertanto, in base a quanto stabilito da Cass. SU 7 maggio 2003, n. 6900 in sede di composizione di contrasti interpretativi manifestatisi al riguardo, si deve ritenere che il licenziamento ben poteva essere irrogato prima della scadenza del termine in questione, visto che la lavoratrice aveva già pienamente esercitato il proprio diritto di difesa;

d) quanto al comportamento contestato, le giustificazioni fornite dalla lavoratrice appaiono del tutto pretestuose, mentre risulta acclarato che la V. ha commesso un tentativo di appropriazione indebita di merce in vendita presso il magazzino XXX ove prestava servizio, per il quale - come riferito dalla XXX e non contestato - è stata condannata in sede penale in primo e secondo grado;

e) con tale condotta la dipendente ha violato uno degli obblighi fondamentali del prestatore di lavoro, cioè quello di non sottrarre beni del datore di lavoro di cui abbia la disponibilità in ragione dell'attività esercitata;

f) si tratta di un fatto sicuramente idoneo a ledere il rapporto fiduciario, a prescindere dall'entità dell'azienda datrice di lavoro e dal valore degli oggetti sottratti, sintomatico di una tendenza a commettere, anche per il futuro, fatti illeciti e rispetto alla quale la sanzione del licenziamento è del tutto proporzionata.

2.- Il ricorso di V.C. domanda la cassazione della sentenza per due motivi; resiste, con controricorso, la XXX s.r.l.

(già La YYY s.p.a.).

La controricorrente deposita anche memoria ex art. 378 cod. proc. civ..

### **Diritto**

1 - Sintesi ed esame del primo motivo di ricorso.

1.- Con il primo motivo di ricorso, illustrato da quesito di diritto, si denuncia: a) in relazione all'art. 360 cod. proc. civ., n. 3, violazione o falsa applicazione della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 7, comma 5,; b) in relazione all'art. 360 cod. proc. civ., n. 5, erronea e, in ogni caso, insufficiente motivazione.

Si sottolinea che: 1) la comunicazione del provvedimento di sospensione dal lavoro è pervenuta alla lavoratrice in data 11 ottobre 1999; 2) questa ha inviato copia dell'istanza di convocazione del collegio di conciliazione dinnanzi all'Ufficio del lavoro di Messina, con missiva pervenuta al punto vendita XXX di Messina il 13 ottobre 1999; 3) il giorno successivo si è recata presso il suddetto magazzino per riprendere servizio (dopo la sospensione irrogatele), ma è stata informata di essere stata licenziata; 4) tornata a casa, alla fine della mattinata dello stesso 14 ottobre, le è stata recapitata la lettera di licenziamento (datata 13 ottobre) spedita dalla YYY s.p.a. Divisione XXX, con sede in (OMISSIS).

Dalla suddetta cadenza temporale si desume che il termine di cinque giorni previsto dall'invocato art. 7, comma 5, dello Statuto dei lavoratori veniva a scadere il 16 ottobre 1999 (secondo quanto indicato dalla stessa datrice di lavoro nella lettera di irrogazione della sospensione) e, pertanto, il licenziamento non poteva essere irrogato prima della suddetta scadenza.

Invece, nella sentenza impugnata la Corte d'appello ha ritenuto che con la suindicata nota (di convocazione del collegio di conciliazione) del 13 ottobre 1999, la V. abbia provveduto ad inviare le proprie giustificazioni rispetto all'addebito contestatole e che non avendo la lavoratrice formulato riserve in ordine ad ulteriori difese avrebbe reso possibile l'irrogazione del licenziamento anche prima dello scadere del prescritto termine di cinque giorni.

1.1- Il primo motivo di ricorso è infondato.

1.2. In base alla L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 7, comma 5, "in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa".

Dal dato letterale della suddetta norma si desume che - come più volte affermato dalla giurisprudenza di legittimità - in tema di sanzioni disciplinari riferibili al rapporto di lavoro privato la contestazione dell'addebito ha lo scopo di fornire al lavoratore la possibilità di difendersi, la specificità della contestazione sussiste quando sono fornite le indicazioni necessarie ad individuare nella sua materialità il fatto nel quale il datore di lavoro abbia ravvisato la sussistenza di infrazioni disciplinari (Cass. 23 agosto 2006, n. 18377).

Conseguentemente, in caso di licenziamento disciplinare, il fatto contestato ben può essere ricondotto ad una diversa ipotesi disciplinare (dato che, in tal caso, non si verifica una modifica della contestazione, ma solo un diverso apprezzamento dello stesso fatto), mentre l'immutabilità della contestazione preclude al datore di lavoro di far poi valere, a sostegno della legittimità del licenziamento stesso, circostanze nuove rispetto a quelle contestate, tali da implicare una diversa valutazione dell'infrazione anche diversamente tipizzata dal codice disciplinare apprestato dalla contrattazione collettiva, dovendosi garantire l'effettivo diritto di difesa che la normativa sul procedimento disciplinare di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 7, assicura al lavoratore incolpato (Cass. 22 marzo 2011, n. 6499; Cass. 16 novembre 1995, n. 11851; Cass. 13 giugno 2005, n. 12644; Cass. 26 ottobre 2010, n. 21912).

Una volta che il "fatto" contestato sia chiaro il lavoratore ha la facoltà di esercitare il proprio diritto di difesa nella più completa libertà di forme e, dunque, può decidere di adottare come linea difensiva il silenzio, può invece chiedere di essere sentito oralmente dal datore di lavoro, può difendersi per iscritto oppure farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisca o conferisca mandato (Cass. 25 gennaio 2008, n. 1661; Cass. 28 agosto 2000, n. 11279; Cass. 31 marzo 2011, n. 7493).

Come chiarito da un consolidato e condiviso orientamento di questa Corte, la suddetta norma si preoccupa principalmente di garantire il diritto di difesa dell'incolpato e, in questa ottica, prevede che debba intercorrere un termine minimo di cinque giorni tra la contestazione dell'addebito e l'irrogazione della sanzione disciplinare.

Ove, però, risulti che il lavoratore abbia pienamente esercitato il proprio diritto di difesa prima della scadenza del suddetto termine, facendo pervenire al datore di lavoro le proprie giustificazioni, senza manifestare alcuna esplicita riserva di ulteriori produzioni documentali o motivazioni difensive, il datore di lavoro può legittimamente irrogare la sanzione senza necessità di attendere il decorso della residua parte del termine suindicato (Cass. SU 26 aprile 1994, n. 3965; Cass. SU 7 maggio 2003, n. 6900).

D'altra parte, il lavoratore, nonostante l'intervenuta scadenza del termine in oggetto, può chiedere un supplemento di difesa, anche dopo la propria audizione personale o la presentazione di giustificazioni scritte, ma il datore di lavoro ha l'obbligo di dare seguito a

tale richiesta solo se essa risponda ad esigenze di difesa non altrimenti tutelabili (Cass. 13 gennaio 2005, n. 488; Cass. 31 marzo 2011, n. 7493).

1.3.- La Corte d'appello di Messina si è uniformata ai suindicati principi ed ha fornito un'adeguata e logica motivazione al riguardo.

Dallo svolgimento della complessiva vicenda risulta, infatti, che la lavoratrice con la comunicazione del provvedimento di sospensione dal lavoro è stata posta in condizione di conoscere compiutamente gli addebiti e, quindi, di svolgere la propria difesa al riguardo scegliendo, in piena autonomia, le relative modalità anche temporali.

Tanto basta per escludere che la datrice di lavoro dovesse attendere lo spirare del termine di cinque giorni per l'irrogazione del licenziamento, visto che la finalità perseguita dall'art. 7, comma 5, cit. - di assicurare all'incolpato l'esercizio del proprio diritto di difesa - risultava essersi realizzata.

2 - Sintesi ed esame del secondo motivo di ricorso.

1 - Con il secondo motivo di ricorso, illustrato da quesiti di diritto, si denuncia: a) in relazione all'art. 360 cod. proc. civ., n. 3, violazione o falsa applicazione della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 7, comma 5, nonché dell'art. 2106 cod. civ.; b) in relazione all'art. 360 cod. proc. civ., n. 5, erronea, incompleta e insufficiente motivazione.

Si contesta l'affermazione della Corte messinese secondo cui la dipendente avrebbe violato uno degli obblighi fondamentali che gravano sul prestatore di lavoro, ossia quello di non sottrarre beni al datore di lavoro di cui abbia la disponibilità a cagione dell'attività esercitata.

Si sostiene che tale affermazione - che comporta la proporzione del licenziamento rispetto alla condotta della lavoratrice - si fonda su una sbrigativa disamina dei fatti basata su prove poco attendibili.

2.1.- Anche il secondo motivo non è fondato.

Nonostante, il formale richiamo alla violazione di norme di legge contenuto nell'intestazione del motivo tutte le censure si risolvono nella denuncia di vizi di motivazione della sentenza impugnata per errata valutazione del materiale probatorio acquisito, ai fini della ricostruzione dei fatti.

Al riguardo va ricordato che la deduzione con il ricorso per cassazione di un vizio di motivazione della sentenza impugnata non conferisce al giudice di legittimità il potere di riesaminare il merito della vicenda processuale, bensì la sola facoltà di controllo della correttezza giuridica e della coerenza logica delle argomentazioni svolte dal giudice di merito, non essendo consentito alla Corte di cassazione di procedere ad una autonoma valutazione delle risultanze probatorie, sicché le censure concernenti il vizio di motivazione non possono risolversi nel sollecitare una lettura delle risultanze processuali diverse da quella accolta dal giudice di merito (vedi, tra le tante Cass. 3 gennaio 2011, n. 37; Cass. 3 ottobre 2007, n. 20731; Cass. 21 agosto 2006, n. 18214; Cass. 16 febbraio 2006, n. 3436; Cass. 27 aprile 2005, n. 8718).

Nella specie le valutazioni delle risultanze probatorie operate dal Giudice di appello sono congruamente motivate e l'iter logico- argomentativo che sorregge la decisione è chiaramente individuabile, non presentando alcun profilo di manifesta illogicità o insanabile contraddizione.

Dalla motivazione della sentenza risulta, in particolare, che la statuizione della Corte messinese sulla sussistenza in concreto degli estremi del licenziamento disciplinare sia conforme ai consolidati principi affermati in materia nella giurisprudenza di legittimità, pienamente condivisi dal Collegio.

Infatti, alla suddetta conclusione - che, peraltro, si risolve in un apprezzamento di fatto riservato al Giudice di merito ed incensurabile in sede di legittimità, se congruamente motivato - la Corte d'appello è pervenuta attraverso un'attenta valutazione da un lato della gravità dei fatti addebitati alla lavoratrice considerati nella loro complessità, in relazione

alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi, all'intensità dell'elemento intenzionale e alla prestestuosità delle giustificazioni addotte, dall'altro della proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, ritenendo che la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia stata in concreto tale da giustificare la massima sanzione disciplinare, in conformità con il costante orientamento di questa Corte in materia (vedi, per tutte: Cass. 3 gennaio 2001, n. 35). ancorchè, ai suddetti fini, la valutazione della "non scarsa importanza" dell'inadempimento debba essere effettuata in senso accentuativo a tutela del lavoratore, rispetto alla regola generale di cui all'art. 1455 cod. civ. (vedi, per tutte: Cass. 22 marzo 2010, n. 6848; Cass. 24 luglio 2006, n. 16864).

La sentenza impugnata è altresì conforme al costante orientamento di questa Corte secondo cui, nel caso di licenziamento per giusta causa in conseguenza dell'abusivo impossessamento di beni aziendali da parte del dipendente, ai fini della valutazione della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso viene in considerazione non l'assenza o la speciale tenuità del danno patrimoniale ma la ripercussione sul rapporto di una condotta suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del lavoratore rispetto agli obblighi assunti (vedi per tutte: Cass. 29 settembre 2003, n. 14507; Cass. 19 agosto 2004, n. 16291; Cass. 19 agosto 2004, n. 16260).

A fronte della descritta situazione, le doglianze mosse dalla ricorrente si risolvono sostanzialmente nella prospettazione di un diverso apprezzamento delle stesse prove e delle stesse circostanze di fatto già valutate dal Giudice di merito in senso contrario alle aspettative della medesima ricorrente e si traducono nella richiesta di una nuova valutazione del materiale probatorio, del tutto inammissibile in sede di legittimità.

3 - Conclusioni.

3 - In sintesi il ricorso deve essere rigettato. Le spese, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza.

#### **P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente alle spese del giudizio di cassazione, liquidate in Euro 40,00 per esborsi, Euro 2500,00 per onorari, oltre I.V.A., C.P.A. e spese generali.

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio della Sezione Lavoro, il 29 settembre 2011.

Depositato in Cancelleria il 19 ottobre 2011