

Svolgimento del processo e motivi della decisione

1. Con sentenza 27/1/2011, la corte d'appello di Venezia, in riforma della sentenza del 14/2/2007 del tribunale di Padova, ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento di P.C. e condannato la A. Veneto a reintegrarlo nel posto di lavoro con applicazione della tutela reale.

In particolare, la corte territoriale ha ritenuto che la contestazione disciplinare abbia violato il termine contrattuale a ritroso di cinque giorni dalla successiva audizione del lavoratore.

2. Avverso tale sentenza ricorre il datore con tre motivi; il lavoratore è rimasto intimato.

3. Con il primo motivo di ricorso, il ricorrente deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 1335 e 2697 c.c. e vizio di motivazione, per aver la sentenza trascurato che il datore aveva tentato di effettuare la contestazione la prima volta nel rispetto del termine e che tuttavia la contestazione non era andata a buon fine per assenza del destinatario, e dunque per fatto a lui imputabile.

4. Con il secondo motivo di ricorso, il ricorrente deduce vizio di motivazione della sentenza impugnata, per aver trascurato di considerare che le circostanze all'origine del provvedimento espulsivo erano state partecipate al lavoratore ben prima dell'invio della contestazione finale degli addebiti con contestuale convocazione per l'audizione personale, e che comunque il lavoratore aveva potuto contraddire successivamente alla contestazione finale, nell'ambito della procedura avanti al comitato dei garanti.

5. Con il terzo motivo di ricorso, si deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 1175 e 1375 c.c. e vizio di motivazione, per avere trascurato l'assenza di richiesta del lavoratore di differimento dell'audizione e la tenuta da parte dello stesso di un atteggiamento passivo per oltre un mese e mezzo, idoneo a far ritenere che lo stesso avesse rinunciato all'audizione.

6. I motivi, che per la loro connessione possono essere esaminati congiuntamente, sono infondati.

7. Occorre permettere che l'esercizio del potere disciplinare datoriale, proprio in quanto potere unilaterale, è rigidamente disciplinato nelle forme e nei termini dalla legge e dalla contrattazione collettiva, richiedendosi da queste fonti — tra l'altro, per quel che in questa sede rileva — una contestazione finale degli addebiti almeno cinque giorni prima dell'audizione del lavoratore fissata al fine di consentirgli adeguata difesa (art. 36 c.c.n.l. 5/12/1996 area dirigenza medica e veterinaria comparto sanità).

8. In proposito, va ricordato (con Sez. L., Sentenza n. 3686 del 17/02/2010, Rv. 611938), che, in tema di recesso dal rapporto di lavoro dirigenziale nel settore pubblico privatizzato, l'art. 27 CCNL area dirigenza 1994/1997 - secondo il quale "l'amministrazione contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della

contestazione" - va interpretato nel senso che per il computo del c.d. termine a difesa che precede l'audizione dell'interessato, occorre avere riguardo al momento in cui il lavoratore ha avuto conoscenza degli addebiti a lui mossi e, dunque, alla data di ricevimento della contestazione in riferimento alla quale lo stesso lavoratore è posto in condizione di poter predisporre una difesa circostanziata in relazione ai fatti oggetto di addebito.

9. La norma contrattuale collettiva stabilisce una stretta correlazione sia tra contestazione e (futura) sanzione, sia tra contestazione e audizione a difesa, sicché restano irrilevanti atti diversi dalla formale contestazione di addebito dai quali il lavoratore possa aver preso conoscenza dei eventuali fatti a lui ascritti, occorrendo che il datore formalizzi in apposito atto la contestazione dei fatti in relazione ai quali intende applicare la sanzione; del pari, restano irrilevanti allo scopo precedenti contestazioni che non hanno portato all'irrogazione di sanzioni ovvero hanno condotto all'irrogazioni di sanzioni diverse.

10. Nel caso, risulta dagli atti non solo che l'audizione del lavoratore è mancata ma anche che la stessa possibilità della stessa non è stata assicurata al lavoratore, in quanto questi non ha avuto concreta conoscenza della convocazione nel rispetto del termine di cinque giorni, ed anzi ne ha avuto cognizione solo dopo che la data dell'audizione era decorsa, quando è rientrato nel domicilio dopo un periodo di ferie ritualmente autorizzate dal datore di lavoro.

11. In particolare, il primo tentativo del datore di lavoro di partecipazione al lavoratore per raccomandata (spedita il 18 febbraio 2004) della contestazione e convocazione per il 26 febbraio 2004 non ha avuto alcun esito, per assenza del destinatario; peraltro, non risultando che sia stato immesso alcun avviso nella cassetta postale del destinatario, non vi sono i presupposti per far scattare la presunzione di conoscenza di cui all'art. 1335 c.c., in difetto di ricezione dell'atto all'indirizzo del destinatario.

12. Una seconda raccomandata, spedita il 23 febbraio 2004, non consegnata per assenza del lavoratore, è stata inviata all'ufficio postale per la giacenza, previo avviso nella cassetta del destinatario, ma la stessa è comunque tardiva, anche ad ammettere la possibilità operativa della presunzione di conoscenza ex art. 1335 c.c., rispetto al termine a ritroso di cinque giorni dall'audizione previsto dalla disciplina contrattuale.

13. Per altro verso va evidenziato che nel caso la convocazione per l'audizione non solo non è stata rituale quanto ai tempi utili prescritti, ma anche in ragione della non contestata conoscenza da parte del datore dell'allontanamento del lavoratore dal domicilio per ferie e dunque dell'impedimento concreto dello stesso a prendere conoscenza dell'atto inviato (cfr. Sez. L., Sentenza n. 5710 del 23/10/1980, rv. 409550, per il caso di impedimento noto al datore; v. pure Sez. I., Sentenza n. 24198 del 25/10/2013, Rv. 628588, che ritiene la convocazione del lavoratore atto a forma libera purché idonea a garantire l'effettiva e tempestiva conoscenza da parte dell'interessato; v. infine Sez. L., Sentenza n. 23528 del 16/10/2013, Rv. 628385, che impone che le modalità di convocazione del lavoratore non siano contrarie a buona fede o alla lealtà contrattuale).

14. In tale contesto, il potere disciplinare è stato esercitato senza che via sia stata rituale convocazione del dipendente per l'audizione e senza che vi sia stata comunque possibilità per il lavoratore di essere ascoltato a difesa (nonostante Pobbigo previsto dalla contrattazione collettiva), e dunque in modo illegittimo, atteso che la convocazione del lavoratore per ascoltarlo a sua difesa è condizione essenziale del corretto esercizio del potere disciplinare (v., pur in riferimento a fattispecie diverse, Sez. L., Sentenza n. 12978 del 14/06/2011, Rv. 617720; Sez. L., Sentenza n. 11543 del 10/07/2012, Rv. 623148; Sez. L., Sentenza n. 488 del 13/01/2005, Rv. 579164; Sez. L., Sentenza n. 12978 del 14/06/2011, Rv. 617720).

15. La possibilità del lavoratore di controdedurre innanzi al comitato dei garanti è peraltro inidonea a sanare il vizio in questione, essendo prevista dalla contrattazione l'audizione direttamente da parte del datore e prima dell'irrogazione della sanzione disciplinare, ed anche al fine di evitare tale irrogazione.

16. Né può ritenersi che la mancata richiesta di nuova audizione da parte del lavoratore possa essere significativa ed equivalere a sostanziale rinuncia all'audizione, essendo la convocazione un onere procedimentale imposto dalla contrattazione collettiva e gravante sul datore (e non sul lavoratore) e posto come tale, come già detto, fra i presupposti per un corretto esercizio del potere disciplinare.

17. Il ricorso va dunque rigettato.

18. Nulla per spese, essendo rimasto intimato il lavoratore.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso; nulla per spese.