

TESTO INTEGRALE DELLA SECONDA SENTENZA (5116/2012):

Svolgimento del processo

1. Con sentenza n. 260 del 29/5/2008 il Tribunale di Pistoia, accoglieva il ricorso di B.D., dichiarando l'invalidità del licenziamento intimato dalla società Unicoop Firenze, datrice di lavoro e, conseguentemente, condannando quest'ultima alla reintegra nel posto di lavoro ed al risarcimento danni ex art. 18 Stat. Lav.. In particolare il Tribunale di Pistoia ha ritenuto l'illegittimità del licenziamento, in quanto adottato in violazione delle disposizioni collettive previste in materia di contestazione degli addebiti e licenziamenti disciplinari.

Contestualmente disponeva con separata ordinanza la prosecuzione del giudizio per la trattazione della domanda riconvenzionale introdotta dalla datrice di lavoro, per ottenere la restituzione di Euro 100,00 la cui appropriazione indebita era stata addebitata alla B..

2. Appellava la decisione la Unicoop, concludendo per la riforma della sentenza con integrale rigetto del ricorso.

Resisteva nel grado la B., per il rigetto dell'impugnazione con conferma della sentenza reclamata e riproponendo tutte le eccezioni di merito formulate nel primo grado.

Con sentenza del 20 - 27 novembre 2009 la corte d'appello di Firenze rigettava l'appello e condannava la società al pagamento delle spese del grado.

3. Avverso questa pronuncia ricorre per cassazione la società con quattro motivi. Resiste con controricorso la parte intimata che ha eccepito l'improcedibilità del ricorso per il mancato deposito del testo integrale del contratto collettivo.

La società ricorrente ha depositato memoria, eccependo tra l'altro l'inammissibilità del controricorso.

Diritto

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Il ricorso è articolato in quattro motivi.

Con il primo motivo la società ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione di norme di diritto e dei contratti accordi collettivi di lavoro in relazione alla L. n. 300 del 1970, art. 7 e all'art. 194 del contratto collettivo nazionale di categoria.

Con il secondo motivo la ricorrente censura la sentenza impugnata in relazione agli artt. 414 e 420 c.p.c. Deduce la società ricorrente che il motivo della tardività del licenziamento non era stato formulato nel ricorso introduttivo del giudizio.

Con il terzo motivo la società ricorrente censura la sentenza impugnata per violazione della L. n. 300 del 1970, art. 7 nonché dell'art. 137 c.c. e dell'art. 194 del contratto collettivo di categoria. In particolare la società deduce la mancata esecuzione del contratto secondo buona fede.

Con il quarto motivo la società censura la sentenza impugnata per insufficiente o contraddittoria motivazione circa un fatto controverso decisivo per il giudizio.

2. Preliminarmente va rigettato l'eccezione di inammissibilità del controricorso atteso che la delega dell'intimata ai suoi difensori risulta regolarmente sottoscritta da quest'ultimi, mentre la mancanza di data specifica non è rilevante trattandosi di delega a margine di atto tempestivamente notificato e depositato.

3. Il ricorso - i cui quattro motivi possono essere esaminati congiuntamente - è fondato.

4. Innanzitutto va respinta l'eccezione di improcedibilità per mancata produzione del testo integrale del contratto collettivo, atteso che lo stesso è stato ritualmente e tempestivamente depositato come risulta al n. 5 della nota di deposito del 6 dicembre 2010. Privata di rilievo è invece la circostanza che la ricorrente non abbia trascritto anche nel ricorso l'elenco degli atti poi indicati nella nota di deposito. Inoltre la ricorrente ha anche depositato il fascicolo di parte del giudizio di merito che contiene un'ulteriore copia integrale del contratto collettivo in questione.

Sussiste quindi la condizione di procedibilità di cui all'art. 369 c.p.c., perchè abbia ingresso la censura di violazione dell'art. 194 del C.C.N.L. 2 luglio 2004, per i dipendenti di imprese della distribuzione cooperativa, rinnovato con l'accordo sindacale del 25 luglio 2008, la cui

interpretazione è rilevante ai fini dell'esito della presente controversia.

5. Va premesso che la L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 7 prevede in particolare, come garanzie procedurali per il lavoratore incolpato di addebito disciplinare, che il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa (comma 2) e che 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 (comma 5).

Ferme restando queste garanzie procedurali, la contrattazione collettiva può modularle in termini di maggior favore per il lavoratore incolpato prevedendo, come nella specie, anche un termine per l'adozione del provvedimento disciplinare; ossia uno *spatium deliberandi* massimo fissato in una misura ben precisa - che va a schermare il canone (meno preciso) della tempestività dell'adozione del provvedimento disciplinare - perchè il datore di lavoro possa valutare le eventuali giustificazioni addotte dal lavoratore incolpato; giustificazioni che, in ragione delle menzionate garanzie di fonte legale, il lavoratore può comunicare per iscritto nel suddetto termine di cinque giorni dalla contestazione dell'addebito ovvero può anche illustrare verbalmente chiedendo l'audizione di cui al cit. art. 7, comma 2.

A questo proposito questa corte (Cass., sez. lav., 22 marzo 2010, n. 6845) ha affermato - e qui si ribadisce - che il datore di lavoro che intenda adottare una sanzione disciplinare nei confronti del dipendente non può omettere l'audizione del lavoratore incolpato che ne abbia fatto espressa ed inequivocabile richiesta contestualmente alla comunicazione - nel termine di cui alla L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 7 - di giustificazioni scritte, anche se queste appaiano già di per sè ampie ed esaustive (cfr. anche Cass., sez. lav., 26 ottobre 2010, n. 21899).

In tale evenienza però la valutazione della tempestività dell'irrogazione della sanzione disciplinare non ha più come momento di riferimento iniziale il suddetto termine di cinque giorni, ma l'audizione (o il giorno fissato per la audizione) del lavoratore incolpato. E solo dopo l'audizione del lavoratore - comunque a partire dal giorno fissato per l'audizione del lavoratore - che il datore di lavoro può procedere a valutare le eventuali giustificazioni addotte dal lavoratore incolpato e quindi può determinarsi se adottare, o no, il provvedimento disciplinare.

Pertanto il periodo di tempo tra il termine previsto dal cit. art. 7, comma 5 perchè il lavoratore possa comunicare le proprie giustificazioni e la data eventualmente fissata per l'audizione richiesta dal lavoratore stesso al fine di illustrare le proprie giustificazioni è neutro e quindi non rileva nel senso che non è computabile ai fini della tempestività del provvedimento disciplinare.

Questa connessione - e la relativa incidenza sulla tempestività del provvedimento disciplinare - tra la garanzia del cit. art. 7, comma 2 (facoltà di comunicare le giustificazioni nel termine di cinque giorni dalla contestazione dell'addebito) e quella del comma 2 della medesima disposizione (facoltà del lavoratore di chiedere di essere sentito dal datore di lavoro) giova anche ai fini dell'interpretazione della normativa collettiva che in ipotesi tali garanzie abbia ampliato o meglio specificato.

Ed è il caso dell'art. 194 del contratto collettivo citato che al comma 5 prevede: l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare di cui alla L. n. 300, art. 7 - statuto dei lavoratori - dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata o con altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento entro 21 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Tale disposizione contrattuale collettiva pertanto pone un criterio molto puntuale per valutare la tempestività dell'adozione del provvedimento disciplinare; il datore di lavoro ha uno *spatium deliberandi* di 21 giorni che decorrono dalla scadenza del termine (di cinque giorni ai sensi della L. n. 300 del 1970, art. 7, comma 5) che ha il lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni. Così facendo, la disposizione contrattuale, nel suo dato testuale, non considera l'ipotesi in cui le controdeduzioni del lavoratore siano illustrate (eventualmente anche) in sede di audizione orale, richiesta dal lavoratore ed accordata dal datore di lavoro. Si tratta però di una garanzia di fonte

legale (quella dell'audizione orale) che ex lege si innesta nella disposizione contrattuale e ne impone un'interpretazione non strettamente letterale (ossia limitata alla sola ipotesi delle controdeduzioni comunicate per iscritto).

Deve quindi accedersi ad una interpretazione sistematica di tale disposizione, coordinata con le garanzie procedurali previste dal cit. art. 7, commi 2 e 5 nel senso che, allorchè il lavoratore chieda di essere sentito per illustrare verbalmente le sue giustificazioni, il termine contrattuale suddetto di 21 giorni, accordato al datore di lavoro per valutare se adottare, o no, il provvedimento disciplinare, decorre dalla audizione ovvero dal giorno fissato per l'audizione stessa.

Tale interpretazione sistematica si giova anche della argomentazione a contrario. In vero l'interpretazione letterale della clausola contrattuale porterebbe a un risultato che potrebbe essere contraddittorio rispetto alla finalità di garanzia chiaramente perseguita dalla disposizione stessa. Ove infatti l'audizione del lavoratore fosse fissata per una data successiva alla scadenza del termine suddetto di 21 giorni, se ritenuto in ogni caso decorrente dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue controdeduzioni (cinque giorni), il datore di lavoro dovrebbe determinarsi se adottare, o no, il provvedimento disciplinare prima ancora di sentire il lavoratore incolpato.

Nè l'ulteriore previsione, contenuta nell'art. 194, comma 2 di una proroga del termine suddetto per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni, induce a dubitare dell'interpretazione sistematica accolta, giacchè la proroga implica pur sempre che il datore di lavoro abbia già conosciuto - o abbia potuto conoscere - le controdeduzioni, scritte o eventualmente anche orali, del lavoratore incolpato.

In conclusione va privilegiata l'indicata interpretazione sistematica dell'art. 194, comma 5, del citato contratto collettivo nazionale di lavoro, che va così enunciata ai sensi dell'[art. 384 c.p.c., comma 1](#): ove il lavoratore abbia chiesto di essere sentito a discolta, il termine di 21 giorni assegnato al datore di lavoro per l'adozione del provvedimento disciplinare, secondo il disposto dal cit. art. 194, comma 5 decorre dalla audizione del lavoratore ovvero dal giorno fissato per la sua audizione.

Ciò comporta l'accoglimento del ricorso, che tale interpretazione ha fondatamente sostenuto, e la cassazione con rinvio della sentenza impugnata, che invece ha accolto un'interpretazione strettamente letterale della citata clausola contrattuale avendo ritenuto che, anche in caso di richiesta di audizione, il termine suddetto di 21 giorni decorra, sempre e comunque, dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue controdeduzioni.

6. Il ricorso va quindi accolto con conseguente cassazione della sentenza impugnata e rinvio, anche per le spese alla corte d'appello di Firenze in diversa composizione.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese, alla corte d'appello di Firenze in diversa composizione.

Così deciso in Roma, il 19 gennaio 2012.

Depositato in Cancelleria il 30 marzo 2012