

**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE**

Oggetto

**SEZIONE LAVORO****LICENZIAMENTO  
DISCIPLINARE**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. LUCIA ESPOSITO - Presidente -

**R.G.N. 12186/2021**

Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI - Consigliere -

Cron.

Dott. FABRIZIA GARRI - Consigliere -

Rep.

Dott. FABRIZIO AMENDOLA - Rel. Consigliere -

Ud. 25/10/2023

Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO - Consigliere -

CC

ha pronunciato la seguente

**ORDINANZA**

sul ricorso 12186-2021 proposto da:

**RAFFAELE**, elettivamente domiciliato in**- ricorrente -****contro****F.C.A. ITALY S.P.A.** (già SATA S.P.A.), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in**2023**

;

**4463****- controricorrente -**

avverso la sentenza n. 109/2020 della CORTE D'APPELLO di POTENZA, depositata il 21/10/2020 R.G.N. 1/2020;



udita la relazione della causa svolta nella camera di  
consiglio del 25/10/2023 dal Consigliere Dott. FABRIZIO AMENDOLA.

Numero registro generale 12186/2021

Numero sezionale 4463/2023

Numero di raccolta generale 36427/2023

Data pubblicazione 29/12/2023

### **RILEVATO CHE**

1. la Corte di Appello di Potenza, con la sentenza impugnata, ha confermato la pronuncia di primo grado, resa all'esito di un procedimento *ex lege* n. 92 del 2012, con cui era stata respinta l'impugnativa del licenziamento disciplinare intimato a Raffaele dalla FCA Italy Spa, già SATA Spa;

2. la Corte, in primo luogo, ha disatteso il motivo di reclamo con cui il lamentava la violazione, da parte della società, dei termini di conclusione del procedimento disciplinare, che, in base all'art. 32 del contratto collettivo applicabile per i dipendenti del Gruppo Fiat, avrebbe dovuto essere concluso "entro 11 giorni dalla ricezione da parte del lavoratore interessato della contestazione disciplinare"; la Corte ha argomentato che "l'inoltro ed il recapito delle due raccomandate con le quali il datore di lavoro ha comunicato il provvedimento conclusivo del procedimento disciplinare è avvenuto nel termine contrattualmente previsto, non realizzandosi, tuttavia, l'ingresso della comunicazione nella sfera di effettiva conoscenza del destinatario, il quale, tuttavia, nella lettera di giustificazioni aveva (volutamente o incolpevolmente) indicato un numero civico erroneo", sicché "l'errore del datore di lavoro è ascrivibile anche alla condotta tenuta dal lavoratore", in quanto la comunicazione da parte del lavoratore "dell'indirizzo erroneo, ingenerando l'affidamento del mittente sulla correttezza di tale indirizzo, esonera il mittente dalla responsabilità del mancato rispetto del termine";

3. la Corte territoriale ha inoltre ritenuto che, una volta accertato che il aveva commesso il fatto contestato (e cioè l'aver tenuto "illegittimamente premuto ed innescato in modo



permanente" il pulsante di ripristino delle pedane di sicurezza presso cui lavorava), l'addebito fosse di particolare gravità, "tenuto conto da un lato e sul piano oggettivo, della rischiosità dell'azione, pregiudizievole per la incolumità dell'autore e dei suoi colleghi, e, dall'altro, dell'atteggiamento di grave trascuratezza rispetto ai doveri minimi di diligenza che traspare dalla condotta, pienamente esigibili per un lavoratore che operava alla postazione da molti anni e che non poteva non essere consapevole dei rischi delle lavorazioni"; ciò giustificava il licenziamento a mente dell'art. 2119 c.c. ed anche della disciplina collettiva che, "in maniera necessariamente esemplificativa, consente il licenziamento senza preavviso in caso di fatti che <provochino all'azienda grave nocumento morale o materiale o che costituiscano azioni penalmente rilevanti>"; la Corte ha aggiunto che coerentemente il datore di lavoro aveva ritenuto che la condotta del lavoratore, "in sé espressione di una negligenza particolarmente grave, si ponesse in soluzione di continuità con l'atteggiamento di trascuratezza che il lavoratore aveva mostrato, nel tempo, rispetto ai doveri di diligenza posti a suo carico";

**4.** per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso il soccombente con due motivi; ha resistito con controricorso la società; entrambe le parti hanno comunicato memorie;

#### **CONSIDERATO CHE**

**1.** col primo motivo di ricorso si denuncia la violazione e falsa applicazione degli artt. 115 e 116 c.p.c., dell'art. 1335 c.c. e degli artt. 3 e 32 CCSL Dipendenti del Gruppo Fiat, invocando la "consumazione del potere datoriale di irrogare la sanzione"; si sostiene che "dal materiale probatorio offerto dalle parti, i Giudici d'appello hanno erroneamente ritenuto che la mera indicazione di un numero civico errato



nella intestazione della più volte citata lettera di giustificazioni potesse far soddisfatta la comunicazione di un nuovo indirizzo e, pertanto, ritenere giustificabile lo sfioramento del termine perentorio previsto dalla contrattazione collettiva per il completamento dell'iter disciplinare"; il motivo non può trovare accoglimento;

1.1. innanzitutto, si invoca impropriamente la violazione degli artt. 115 e 116 c.p.c., atteso che, come ribadito dalle Sezioni unite di questa Corte (cfr. Cass. SS.UU. n. 20867 del 2020), per dedurre la violazione dell'art. 115 c.p.c. è necessario denunciare che il giudice non abbia posto a fondamento della decisione le prove dedotte dalle parti, cioè abbia giudicato in contraddizione con la prescrizione della norma, il che significa che per realizzare la violazione deve avere giudicato o contraddicendo espressamente la regola di cui alla norma, cioè dichiarando di non doverla osservare, o contraddicendola implicitamente, cioè giudicando sulla base di prove non introdotte dalle parti e disposte invece di sua iniziativa al di fuori dei casi in cui gli sia riconosciuto un potere officioso di disposizione del mezzo probatorio (mentre detta violazione non si può ravvisare nella mera circostanza che il giudice abbia valutato le prove proposte dalle parti attribuendo maggior forza di convincimento ad alcune piuttosto che ad altre); parimenti la pronuncia rammenta che la violazione dell'art. 116 c.p.c. è riscontrabile solo ove si allegghi che il giudice, nel valutare una prova o, comunque, una risultanza probatoria, non abbia operato - in assenza di diversa indicazione normativa - secondo il suo «prudente apprezzamento», pretendendo di attribuirle un altro e diverso valore, oppure il valore che il legislatore attribuisce ad una differente risultanza probatoria (come, ad esempio, valore di prova legale), nonché, qualora la prova sia soggetta ad una specifica regola di valutazione, abbia invece dichiarato di valutare la



stessa secondo il suo prudente apprezzamento, mentre, ove si deduca che il giudice ha solamente esercitato il suo prudente apprezzamento della prova, la censura era consentita ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 5, cod. proc. civ., nel testo previgente ed ora solo in presenza dei gravissimi vizi motivazionali individuati da questa Corte fin da Cass. SS.UU. nn. 8053 e 8054 del 2014;

[Numero registro generale 12186/2021](#)

[Numero sezionale 4463/2023](#)

[Numero di raccolta generale 36427/2023](#)

[Data pubblicazione 29/12/2023](#)

1.2. inoltre, la doglianza non individua errori di diritto ma, piuttosto, critica gli apprezzamenti di fatto compiuti dai giudici del merito circa la scusabilità dell'errore compiuto da parte datoriale nell'invio, in sé tempestivo, delle raccomandate a indirizzi che, in concreto, non hanno garantito il rispetto del termine previsto dalla disposizione collettiva;

1.3. in ogni caso, anche in considerazione della circostanza che il provvedimento era stato comunque deliberato nel termine portando a compimento il procedimento disciplinare, il ritardo nella ricezione della comunicazione da parte del lavoratore al più avrebbe potuto determinare la sanzione indennitaria prevista dal comma 6 dell'art. 18 novellato, ma non - come invece richiesto da parte ricorrente - che "il lavoratore dovrà essere reintegrato nel posto di lavoro con efficacia dalla data del licenziamento";

infatti, secondo questa Corte, la violazione del termine per l'adozione del provvedimento conclusivo del procedimento disciplinare, stabilito dalla contrattazione collettiva, è idonea a integrare una violazione della procedura di cui all'art. 7 st. lav., tale da rendere operativa - ove la sanzione sia costituita da un licenziamento disciplinare - la tutela prevista dall'art. 18, comma 6, dello stesso Statuto, come modificato dalla l. n. 92 del 2012, a meno che il ritardo nella comunicazione del predetto licenziamento non risulti, con accertamento in fatto riservato al giudice di merito, notevole e ingiustificato, tale da ledere in senso non solo formale ma anche sostanziale



il principio di tempestività, per l'affidamento in un modo creato nel lavoratore sulla mancanza di connotazioni disciplinari del fatto e per la contrarietà del ritardo datoriale agli obblighi di correttezza e buona fede (così, Cass. n. 10802 del 2023);

Numero registro generale 12186/2021

Numero sezionale 4463/2023

Numero di raccolta generale 36427/2023

Data pubblicazione 29/12/2023

**2.** con il secondo motivo si denuncia: "Violazione delle previsioni del codice disciplinare adottato dall'Azienda. Violazione dell'art. 1362 ss. c.c. Nullità del licenziamento. Violazione o falsa applicazione degli artt. 2, comma 2 e 18 comma 4, l. n. 300/1970; 32 del CCSL Dipendenti Fiat del 2011 anche alla luce dei canoni ermeneutici previsti dagli artt. 1362 e ss. e 2119 c.c. (in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3, c.p.c.)"; si eccepisce che nell'atto di appello il [redacted] aveva richiesto di sussumere il fatto contestato nella previsione del contratto collettivo applicabile secondo cui era passibile di sanzione conservativa il lavoratore che "commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento", mentre lo stesso contratto prevedeva il licenziamento senza preavviso solo nel caso il lavoratore provocasse "un grave nocumento" all'azienda, nella specie non realizzatosi;

la censura non merita accoglimento;

2.1. dalla natura legale della nozione di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo di licenziamento deriva che l'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi abbia valenza meramente esemplificativa, sicché non preclude un'autonoma valutazione del giudice di merito (Cass. n. 2830 del 2016; Cass. n. 4060 del 2011; Cass. n. 5372 del 2004; v. pure Cass. n. 27004 del 2018); quindi, non essendo vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva, spetta al giudice la valutazione di gravità del fatto e della sua proporzionalità rispetto alla sanzione irrogata dal datore di lavoro, avuto riguardo agli elementi



concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie (tra le recenti v. Cass. n.33811 del 2021); vero è che ove le previsioni del contratto collettivo siano più favorevoli al lavoratore - nel senso che la condotta addebitata quale causa del licenziamento sia contemplata come infrazione sanzionabile con misura conservativa - il giudice non può ritenere legittimo il recesso, dovendosi attribuire prevalenza alla valutazione di minore gravità di quel peculiare comportamento, come illecito disciplinare di grado inferiore, compiuta dall'autonomia collettiva nella graduazione delle mancanze disciplinari (v. tra molte, Cass. n. 8718 del 2017; Cass. n. 9223 del 2015; Cass. n. 13353 del 2011; Cass. n. 19053 del 2005; Cass. n. 5103 del 1998; Cass. n. 1173 del 1996); con le ulteriori precisazioni che: nell'ipotesi in cui un comportamento del lavoratore sia configurato dal contratto collettivo come infrazione disciplinare cui consegua una sanzione conservativa, il giudice non può discostarsi da tale previsione a meno che non accerti che le parti non avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità della sanzione espulsiva (Cass. n. 9223 del 2015; Cass. n. 8621 del 2020; Cass. n. 14811 del 2020); in materia disciplinare, il procedimento di sussunzione della fattispecie concreta in quella astratta, tipizzata dalle parti collettive, non consente una tale operazione logica quando la condotta del lavoratore sia caratterizzata da elementi aggiuntivi, estranei e aggravanti, rispetto alla previsione contrattuale (Cass. n. 8582 del 2019); è insufficiente un'indagine che si limiti a verificare se il fatto addebitato è riconducibile alle disposizioni della contrattazione collettiva, essendo sempre necessario valutare in concreto se il comportamento tenuto, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la prosecuzione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, con particolare attenzione alla condotta

Numero registro generale 12186/2021

Numero sezionale 4463/2023

Numero di raccolta generale 36427/2023

Data pubblicazione 29/12/2023





situazione in cui veniva coinvolto un bene primario quale la sicurezza sul lavoro, tra affidamento nella collaborazione attiva del lavoratore volta a preservare la sua e l'altrui incolumità e le conseguenti responsabilità, anche penali, del datore di lavoro; mentre chi ricorre si limita - in una logica meramente contrappositiva - a ribadire che secondo il suo giudizio - che è solo quello personale della parte che vi ha interesse - il fatto addebitato non costituirebbe giusta causa di recesso, anche alla stregua della contrattazione collettiva, criticando l'apprezzamento diverso dei giudici del merito ai quali compete in ordine alla gravità della condotta ascritta ed alla conseguente proporzionalità della sanzione applicata;

2.3. secondo un risalente e costante insegnamento il giudizio di proporzionalità tra licenziamento disciplinare e addebito contestato è devoluto al giudice di merito (*ex pluribus*: Cass. n. 8293 del 2012; Cass. n. 7948 del 2011; Cass. n. 24349 del 2006; Cass. n. 3944 del 2005; Cass. n. 444 del 2003).

la valutazione in ordine alla suddetta proporzionalità, implicante inevitabilmente un apprezzamento dei fatti storici che hanno dato origine alla controversia, è ora sindacabile in sede di legittimità soltanto quando la motivazione sul punto della sentenza impugnata manchi del tutto, ovvero sia affetta da vizi giuridici consistenti nell'essere stata essa articolata su espressioni od argomenti tra loro inconciliabili, oppure perplessi ovvero manifestamente ed obiettivamente incomprensibili (in termini v. Cass. n. 14811 del 2020); tale pronuncia ribadisce, poi, che in caso di contestazione circa la valutazione sulla proporzionalità della condotta addebitata - che è il frutto di selezione e di valutazione di una pluralità di elementi - la parte ricorrente, per ottenere la cassazione della sentenza impugnata, non solo non può limitarsi ad invocare una diversa combinazione di detti elementi o un diverso

Numero registro generale 12186/2021

Numero sezionale 4463/2023

Numero di raccolta generale 36427/2023

Data pubblicazione 29/12/2023



peso specifico di ciascuno di essi, ma con la nuova formulazione del n. 5 dell'art. 360, deve denunciare l'omesso esame di un fatto avente, ai fini del giudizio di proporzionalità, valore decisivo, nel senso che l'elemento trascurato avrebbe condotto ad un diverso esito della controversia con certezza e non con grado di mera probabilità (cfr. Cass. n. 18715 del 2016; Cass. n. 20817 del 2016);

nel caso all'attenzione del Collegio, la sostanza della censura mira a contestare il giudizio di proporzionalità, senza enucleare il fatto decisivo omesso che sarebbe stato trascurato dalla Corte territoriale, nonché a criticare l'apprezzamento della gravità della condotta tenuta in concreto dal lavoratore, che, secondo chi ricorre, non supererebbe la soglia di tollerabilità che consentiva l'applicazione delle misure conservative; così si sollecita, tuttavia, un sindacato che esorbita dai poteri del giudice di legittimità perché spettano inevitabilmente al giudice di merito le connotazioni valutative dei fatti accertati nella loro materialità, nella misura necessaria ai fini della loro riconducibilità - in termini positivi o negativi - all'ipotesi normativa (sui limiti del sindacato di legittimità nelle ipotesi di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo di licenziamento si rinvia, ai sensi dell'art. 118, comma 1, disp. att. c.p.c., a Cass. n. 13064 del 2022 ed alla giurisprudenza ivi citata; conf. v. Cass. n. 20780 del 2022);

**3.** conclusivamente, il ricorso deve essere respinto, con le spese che seguono la soccombenza, liquidate come da dispositivo;

ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. n. 115 del 2002, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge n. 228 del 2012, occorre dare atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a

Numero registro generale 12186/2021

Numero sezionale 4463/2023

Numero di raccolta generale 36427/2023

Data pubblicazione 29/12/2023



quello, ove dovuto, per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13 (cfr. Cass. SS.UU. n. 4315 del 2020);

**P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente alla rifusione, in favore della controricorrente, delle spese del giudizio, che liquida in euro 200,00 per esborsi, euro 4.500,00 per compensi professionali, oltre al rimborso spese generali al 15% ed accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello, ove dovuto, per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 25 ottobre 2023.

La Presidente  
Dott.ssa Lucia Esposito

