

Aula 'B'



9425.08

SCOGNAMIGLIO

ESENTE REGISTRAZIONE - ESENTE BOLLI - ESENTE DIRITTO

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

10 APR. 2008

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

Oggetto

SEZIONE LAVORO

LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. Sergio MATTONE - Presidente - R.G.N. 21892/05

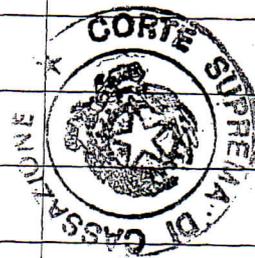
Dott. Guido VIDIRI - Rel. Consigliere - Cron. 9425

Dott. Vincenzo DI NUBILA - Consigliere - Rep.

Dott. Vincenzo DI CERBO - Consigliere - Ud.14/02/08

Dott. Vittorio NOBILE - Consigliere -

ha pronunciato la seguente



S E N T E N Z A

sul ricorso proposto da:

UNISYS ITALIA S.P.A., in persona del legale

rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata

in ROMA VIA XX SETTEMBRE N 3, presso lo studio

dell'avvocato SASSANI BRUNO, che la rappresenta e

difende unitamente all'avvocato BAROZZI SERGIO, giusta

delega in atti;

- ricorrente -

contro

AMADUCCI GIOVANNI, elettivamente domiciliato in ROMA

VIA VITTORIO EMANUELE II 326, presso lo studio

2008 dell'avvocato SCOGNAMIGLIO RENATO, che lo rappresenta

683 e difende unitamente agli avvocati MOTTALINI MILENA,



SCOGNAMIGLIO CLAUDIO, SCOGNAMIGLIO GIULIANA, giusta

procura speciale atto Notar ROBERTO DI GIOVINE di Roma

del 04/02/08 rep. n. 18911;

- *controricorrente* -

avverso la sentenza n. 685/04 della Corte d'Appello di

MILANO, depositata il 06/10/04 R.G.N. 1140/03;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica

udienza del 14/02/08 dal Consigliere Dott. Guido

VIDIRI;

udito l'Avvocato AZZOLINA per delega SASSANI;

udito l'Avvocato SCOGNAMIGLIO CLAUDIO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore

Generale Dott. Marcello MATERA che ha concluso per il

rigetto del ricorso.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 12 settembre 2003 la s.p.a. Unisys Italia conveniva in giudizio dinanzi alla Corte d'appello di Milano Giovanni Amaducci chiedendo la riforma della sentenza del Tribunale di Milano, che aveva accolto la domanda di accertamento della illegittimità del licenziamento per la non proporzionalità della sanzione rispetto al fatto addebitato, e che aveva condannato la società a pagare le retribuzioni ex art. 18 stat. lav.

Dopo la costituzione di Amaducci, che chiedeva il rigetto del gravame, la Corte d'appello di Milano, con sentenza del 6 ottobre del 2004, confermava la sentenza impugnata e compensava le spese. Nel pervenire a tale conclusione la Corte territoriale osservava che, come risultava dalla documentazione in atti, l'Amaducci aveva superato i limiti posti all'esercizio del diritto di critica, che l'art. 21 Cost. riconosce anche nei confronti del datore di lavoro, per avere attaccato la società ed i colleghi con espressioni derisorie e parole spregevoli, utilizzando pure riferimenti infamanti. D'altra parte la società aveva tollerato - prima dei fatti di causa - altri scritti in cui l'Amaducci aveva usato lo stesso linguaggio, ingenerando così nel lavoratore la convinzione dell'irrilevanza disciplinare del suo comportamento anche perché detto comportamento si era protratto per anni. Ciò premesso, la Corte territoriale precisava che la società, consapevole quindi di tali condotte anomale, era tenuta, prima di ricorrere alla sanzione espulsiva, ad esercitare il potere disciplinare con gradualità dando così un segnale al lavoratore delle regole vigenti in azienda e per consentire allo stesso di prendere consapevolezza delle conseguenze cui si esponeva continuando a tenere un certo comportamento.

Avverso tale sentenza la società propone ricorso per cassazione, affidato ad un duplice motivo.

Resiste con controricorso Giovanni Amaducci.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Giuseppe Voli

Con il primo motivo la ricorrente società deduce violazione dell'art 7 della legge n. 300 del 1970 nonché dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966 n. 604. Sostiene al riguardo ~~la~~ ricorrente che la Corte territoriale, nell'affermare che nell'applicazione delle sanzioni disciplinari essa società era tenuta ad applicare il criterio della gradualità, aveva trascurato di considerare la gravità delle condotte del lavoratore, finendo così per legittimare la tesi che il licenziamento deve necessariamente essere preceduto da sanzioni disciplinari minori. Lamenta ancora che, nella ricostruzione dei fatti di causa, il giudice d'appello ha concluso nel senso che nessun inadempimento potrebbe considerarsi "notevole" se non dopo che il lavoratore sia stato per così dire "avvertito" attraverso l'irrogazione delle sanzioni "minori" e che, in modo totalmente disancorato dalla normativa legale in materia, ha mostrato di volere riconoscere un indiscriminato principio di affidamento da parte del lavoratore, il quale, se non sanzionato in alcune specifiche occasioni, sarebbe addirittura legittimato a credere che potrebbe non esserlo pure in futuro.

Con il secondo motivo la società denuncia vizio di motivazione ex art. 360 n. 5 c.p.c. sotto il profilo del travisamento dei fatti e della apoditticità delle conclusioni perchè la Corte d'appello di Milano - dopo avere premesso che il lavoratore aveva nell'esercizio del diritto di critica superato i limiti di correttezza imposti dall'esigenza, anche essa costituzionalmente garantita, di tutela dei diritti e delle libertà altrui - aveva mostrato poi di rinvenire una sorta di "esimente" della responsabilità dell'Amaducci nel fatto che lo stesso difendeva il suo posto di lavoro, procedendo in tal modo ad una ricostruzione dell'accaduto, che non trovava riscontro nei fatti di causa, che attestavano invece che l'Amaducci aveva esercitato in modo non corretto il potere di critica.

I due motivi di ricorso, da esaminarsi congiuntamente per riguardare questioni tra loro strettamente connesse, vanno rigettati perché privi di fondamento.

Giulio Valse

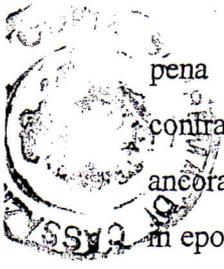
Questa Corte ha più volte ribadito che per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed in particolare di quello fiduciario, occorre valutare da un lato la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare; la valutazione della gravità dell'infrazione e della sua idoneità ad integrare giusta causa di licenziamento si risolve in un apprezzamento di fatto riservato al giudice di merito ed incensurabile in sede di legittimità, se congruamente motivato. (cfr. in tali sensi : Cass. 8 settembre 2006 n. 19270, cui *adde* tra le tante - volte a ribadire che ai fini della valutazione della gravità dell'addebito, accertabile dal giudice di merito, debba tenersi conto anche dell'elemento ~~soggettivo~~ - Cass. 19 agosto 2004 n. 16260; Cass. 15 maggio 2004 n. 9299).

Dall'enunciato principio si evince che il giudice di merito - in considerazione del fatto che il licenziamento costituisce di certo per il lavoratore la più grave delle sanzioni in ragione dei suoi effetti - deve tenere conto della gravità della condotta addebitata al dipendente, da valutare non soltanto nella sua oggettività ma anche con riferimento all'elemento soggettivo che può assumere i connotati del dolo o della colpa, al fine di parametrare la singola sanzione al grado di illiceità della infrazione alla stregua del principio di proporzionalità, essendo possibile solo all'esito di tale *iter* conoscitivo decidere sulla configurabilità della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento e quindi sulla legittimità o meno dello stesso.

Giusto Vito

Ciò premesso, la sentenza impugnata si sottrae ad ogni censura in questa sede di legittimità perché essa, contrariamente all'assunto della ricorrente società, non introduce affatto una specie di esimente a fronte di gravi condotte inadempienti del lavoratore né introduce il principio ^{per cui r} di impedire, ^{bbe} pur a fronte di tali condotte, il ricorso diretto al licenziamento. Ed invero, la decisione del giudice d'appello nel caso di specie ha fatto una corretta e puntuale applicazione della regola più volta ribadita dai giudici di legittimità ^{secondo -} ~~che~~ la configurabilità della giusta causa, e quindi la declaratoria della legittimità del licenziamento, debba - come si è detto - passare attraverso una valutazione globale della condotta del lavoratore, che tenga in considerazione gli aspetti oggettivi e soggettivi di essa, quali emergono dalle circostanze fattuali e dal contesto in cui la condotta stessa si è realizzata, e che non tralasci nello stesso tempo di considerare anche il comportamento datoriale al fine di misurare le ricadute che esso ha sull'elemento soggettivo in termini di gravità della condotta sanzionabile.

Né va sottaciuto che la sentenza impugnata - nella parte in cui ha esaminato l'uso illegittimo del potere di critica da parte dello Amaducci e ne ha valutato la gravità del comportamento - non è stata oggetto di specifica censura da parte della società atteso che la stessa, non osservando il principio dell'autosufficienza del ricorso per cassazione, non ha in alcun modo indicato il contenuto delle critiche mosse ad essa dal suo dipendente (per il principio della autosufficienza del ricorso per cassazione vedi per tutti : Cass. 25 agosto 2006 n. 18506, secondo cui qualora il ricorrente, in sede di legittimità, denunci l'omessa valutazione di prove documentali, per il principio di autosufficienza ha l'onere non solo di trascrivere il testo integrale, o la parte significativa del documento nel ricorso per cassazione, al fine di consentire il vaglio di decisività, ma anche di specificare gli argomenti, deduzioni o istanze che, in relazione alla pretesa fatta valere, siano state formulate nel giudizio di merito,



pena l'irrelevanza giuridica della sola produzione, che non assicura il contraddittorio e non comporta, quindi, per il giudice alcun onere di esame, e ancora meno, di considerazione dei documenti stessi ai fini della decisione; ed in epoca più recente, in relazione alle prove testimoniali, Cass. 19 marzo 2007 n. 6440, secondo cui è privo di autosufficienza il ricorso fondato su motivo con il quale viene denunziato vizio di motivazione in ordine all'assunta prova testimoniale, omettendo di indicare nel ricorso i capitoli di prova non ammessi ed asseritamente concludenti e decisivi al fine di pervenire a soluzioni diverse da quelle raggiunte nell'impugnata sentenza).

Per concludere il ricorso va rigettato per essere la sentenza impugnata supportata da un iter argomentativo congruo, privo di salti logici, e per avere correttamente applicato i principi regolanti la materia in esame.

La società, stante la sua soccombenza, va condannata al pagamento delle spese del presente giudizio di cassazione, liquidate unitamente agli onorari difensivi, come in dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la società ricorrente alle spese del presente giudizio di cassazione, liquidate in euro 23,00, oltre euro 2.500,00 (duemilacinquecento/00) per onorari difensivi, oltre IVA, CPA e spese generali.

Così deciso in Roma il 14 febbraio 2008.

IL CONSIGLIERE ESTENSORE

IL PRESIDENTE

Giuseppe Volturno

Luigi Mattioli

Giuseppe Bonaldi
IL CANCELLIERE

Deposito in Cancelleria

10 APR. 2008



Giuseppe Bonaldi
CANCELLIERE

ESENTE DA IMPOSTA DI BOLLO, DI REGISTRO, E DA OGNI SPEZA, TASSA O DIRITTO AI SENSI DELL'ART. 10 DELLA LEGGE 11-8-73 N. 533

N.1 COPIA: Legale
DIRITTI €ur: 0
BOLLI N.: 0
DAL SIG.: scognamiglio
IL: 02/05/2008

Numero: 9425

Anno: 2008

Civile

N.1 COPIA: Legale
DIRITTI €ur: 0
BOLLI N.: 0
DAL SIG.: SASSANI
IL: 23/04/2008

