



11169/18

REPUBBLICA ITALIANA

Oggetto

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

R.G.N. 15234/2016

SEZIONE LAVORO

Cron. 11169

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

Dott. VITTORIO NOBILE

- Presidente - Ud. 18/01/2018

Dott. LAURA CURCIO

- Consigliere - PU

Dott. MARGHERITA MARIA LEONE

- Rel. Consigliere -

Dott. FABRIZIA GARRI

- Consigliere -

Dott. ANTONELLA PAGETTA

- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 15234-2016 proposto da:

S.E.V.E.L. SOCIETA' EUROPEA VEICOLI LEGGERI S.P.A.,

in persona del legale rappresentante pro tempore

elettivamente domiciliata in ROMA, PIAZZA CAVOUR 19,

presso lo studio dell'avvocato RAFFAELE DE LUCA

TAMAJO, che la rappresenta e difende unitamente agli

avvocati GIACINTO FAVALLI, MARIO OTTONE CAMMARATA,

giusta delega in atti;

- **ricorrente** -**contro**

[redacted] domiciliato in ROMA, PIAZZA

SENTE REGISTRAZIONE - SENTE BOLLA - SENTE DIRITTO

CAVOUR, presso la Cancelleria della Corte di Cassazione, rappresentato e difeso dall'Avvocato CARMINE DI RISIO, giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 1330/2015 della CORTE D'APPELLO di L'AQUILA, depositata il 10/12/2015 R.G.N. 1056/2014;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 18/01/2018 dal Consigliere Dott. MARGHERITA MARIA LEONE;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. MARIO FRESA che ha concluso per il rigetto del ricorso;

udito l'Avvocato SILVAGNI LUCA per delega verbale Avvocato DI RISIO CARMINE.

FATTI DI CAUSA

Il Tribunale di Lanciano (sent. n. 20/2014) aveva accolto la domanda di dichiarando illegittimo il licenziamento a lui intimato dalla SEVEL Spa e condannando quest'ultima a ripristinare il rapporto di lavoro ed a risarcire il danno liquidato in misura pari a tutte le retribuzioni globali di fatto maturate dall'illegittimo licenziamento sino alla effettiva reintegrazione, oltre ad una indennità pari a cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto; Il Tribunale aveva invece rigettato la domanda del lavoratore relativa al danno alla professionalità e al danno biologico.

La Sevel aveva impugnato la decisione relativamente alla ritenuta infondatezza della eccezione di decadenza per tardiva impugnazione del licenziamento, alla ritenuta insussistenza del giustificato motivo soggettivo del licenziamento ed alla condanna relativa alla indennità aggiuntiva pari a cinque mensilità.

Il impugnava altresì la sentenza per la parte in cui aveva rigettato la domanda sul risarcimento dei danni subiti.

La Corte di appello di L'Aquila con la sentenza n. 1330/2015 aveva parzialmente accolto l'appello principale della società solo con riguardo alla indennità aggiuntiva ed aveva accolto in parte l'appello incidentale solo con riguardo al danno alla professionalità, liquidandolo nella misura del 10% della retribuzione base percepita dal 28.8.2009 al 25.8.2011, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria. Confermava nel resto l'impugnata sentenza.

La Corte territoriale, in particolare, aveva ritenuto infondata l'eccezione di decadenza sollevata ai sensi dell'art.6 legge n. 604/1966, come modificato dall'art. 32 comma 1, della legge n. 183/2010, ritenendo che la tempestività della impugnativa andasse valutata sulla base della data della sua spedizione e non della ricezione da parte del destinatario e ritenendo, per altro verso, che il termine di 270 giorni (applicabile *ratione temporis*), di cui al predetto articolo 6, secondo comma, decorresse dal 31 dicembre 2011, data individuata dal comma 1-bis della legge n. 183/2010, come introdotto dall'art. 2, comma 54 del d.l. n. 225/2010. Aveva altresì valutato che i fatti contestati al , relativi alla condotta fraudolenta del lavoratore, diretta a celare al datore di lavoro lo stato di detenzione, nonché l'assenza ingiustificata fossero, la prima priva di rilievo a fini disciplinari e la seconda non qualificabile come inadempimento del lavoratore, ma di sopravvenuta impossibilità a rendere la prestazione, estranea quindi all'oggetto della contestazione.

La Corte aveva infine ritenuto fondata la domanda relativa al danno alla professionalità ritenendo che la forzata inattività lavorativa fosse di per sé produttiva

Margherita Leone estensore

di danno, a prescindere dall'assenza di concreta prova dell'impoverimento professionale del dipendente.

La SEVEL spa ha proposto ricorso affidandolo a 4 motivi ed ha proposto memoria ex art. 378 c.p.c..

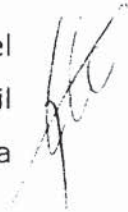
Il ha resistito con controricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1)-Con il primo motivo la società ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 6 della legge n. 604/66 e dell'art. 32 della legge n. 183/2010, ai sensi dell'art. 360, n. 3 c.p.c., per aver la Corte erroneamente valutato, ai fini della decadenza, la data di invio della impugnativa di licenziamento e non quella di ricezione da parte del datore di lavoro.

Come già chiarito da questa Corte, l'art. 32, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183, modificato dall'art. 1, comma 38, della legge 28 giugno 2012, n. 92, nel prevedere l'inefficacia "dell'impugnazione" extragiudiziale non seguita da tempestiva azione giudiziale, comporta che il termine per proporre l'azione giudiziale decorra dal compimento della prima - da identificarsi, per esigenze di celerità e certezza, con il momento di spedizione e non ricezione dell'atto - e non dalla scadenza dei sessanta giorni concessi per l'impugnazione stragiudiziale.(Cass. n. 5717/2015).

Il principio in questione e', come detto, diretto a tutelare l'interesse alla certezza del rapporto di lavoro, e individua nella spedizione e non nella ricezione dell'atto, il prodursi degli effetti ai fini del decorso del termine decadenziale previsto per la successiva impugnazione giudiziale.



Con riguardo poi alla impugnativa stragiudiziale del licenziamento formulata mediante dichiarazione spedita al datore di lavoro con missiva raccomandata a mezzo del servizio postale, questa deve intendersi tempestivamente effettuata allorché la spedizione avvenga entro sessanta giorni dalla comunicazione del licenziamento o dei relativi motivi, anche se la dichiarazione medesima sia ricevuta dal datore di lavoro oltre detto termine, atteso che - in base ai principi generali in tema di decadenza, enunciati dalla giurisprudenza di questa Corte e affermati, con riferimento alla notificazione degli atti processuali, dalla Corte costituzionale - l'effetto di impedimento della decadenza si collega, di regola, al compimento, da parte del soggetto onerato, dell'attività necessaria ad avviare il procedimento di comunicazione demandato ad un servizio - idoneo a garantire un adeguato affidamento - sottratto alla sua ingerenza, non rilevando, in contrario, che, alla stregua del predetto art. 6, al lavoratore sia rimessa la scelta fra più forme di comunicazione, la quale, valendo a bilanciare la

previsione di un termine breve di decadenza in relazione al diritto del prestatore a conservare il posto di lavoro e a mantenere un'esistenza libera e dignitosa (artt. 4 e 36 Cost.), concorre a mantenere un equo e ragionevole bilanciamento degli interessi coinvolti (Cass SU 8830/2010 ; Cass.n. 6757/2011).

Nel caso in esame Il licenziamento e' stato intimato in data 18.11.2008 con comunicazione ricevuta dal lavoratore il 20.11.2008; quest'ultimo ha impugnato il recesso con lettera raccomandata consegnata all'ufficio postale il 16.1.2009 e spedita il giorno successivo, poi ricevuta dalla Sevel spa in data 20.1.2009. Successivamente il lavoratore ha depositato ricorso cautelare ex art.700 c.p.c. in data 15.5.2009, cui e' seguito il reclamo proposto dalla società in data 15.9.2009 e successivamente al quale il lavoratore ha proposto ricorso ordinario, ex art. 414 c.p.c. in data 21.2.2012. Come si evince dalla sequenza temporale indicata, il termine per la impugnazione stragiudiziale risulta pienamente osservato poiche' inviata la impugnativa del licenziamento prima della scadenza del sessantesimo giorno.

Quanto al ricorso giudiziale proposto in sede cautelare alcuna decadenza e' ipotizzabile perche' antecedente alla entrata in vigore della legge n. 183/2010, cosi' come non e' applicabile al successivo ricorso ordinario, in quanto, se pur assoggettabile alla nuova disciplina decadenziale inserendosi in una impugnativa già in essere , risulta comunque proposto nel termine dei 270 giorni decorrenti dal 31.12.2011 . A riguardo questa Corte ha chiarito che l'art. 32, comma 1 bis, della l. n. 183 del 2010, introdotto dal d.l. n. 225 del 2010, conv. con modif. dalla l. n. 10 del 2011, "ratione temporis" operante, nel prevedere "in sede di prima applicazione" il differimento al 31 dicembre 2011 dell'entrata in vigore delle disposizioni relative al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento, riguarda tutti gli ambiti di novità di cui al novellato articolo 6 della l. n. 604 del 1966, e, dunque, non solo l'estensione dell'onere di impugnativa stragiudiziale ad ipotesi in precedenza non contemplate, ma anche l'inefficacia di tale impugnativa, prevista dallo stesso art. 6, comma 2, anche per le ipotesi già in precedenza soggette al relativo onere, per l'omesso deposito, nel termine di decadenza stabilito, del ricorso giudiziale o della richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato (Cass. n.23865/2016).

Il motivo e' infondato.

2)- La seconda censura denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 25 lett.A) del CCNL metalmeccanici 7 maggio 2003 e art. 10 lett. A) CCNL metalmeccanici 20 gennaio 2008, ai sensi dell'art. 360 n. 3 c.p.c. , avendo, la Corte, erroneamente valutato il comportamento del e le condotte allo stesso addebitate quali

affendenti ad una ipotesi di assenza ingiustificata prolungata oltre 4 giorni consecutivi, e non , come invece chiarito nella contestazione disciplinare, alla ipotesi di infrazione alla disciplina e diligenza del lavoro, di cui all'art. 25 lett.A) del CCNL richiamato. In particolare la società ricorrente ha lamentato la errata valutazione del Giudice del merito su quali fossero le ragioni determinative del licenziamento costituite dal comportamento fraudolento del lavoratore che aveva usufruito di permessi retribuiti per inesistenti esigenze familiari così giustificando la propria prolungata assenza.

La contestazione dei fatti addebitati, per come riferita dalla stessa società nel ricorso proposto in questa sede (pg. 39), e' relativa a due profili: l'assenza protrattasi per un considerevole lasso di tempo senza che il lavoratore (o chi per lui) aggiornasse il datore di lavoro sullo stato (di detenzione) del [] e il comportamento fraudolento di quest'ultimo diretto a celare lo stato di detenzione con l'utilizzo di permessi retribuiti altrimenti non spettanti.

La Corte territoriale ha esaminato nella sua decisione entrambi gli addebiti ritenendo che la detenzione del lavoratore non potesse qualificarsi come assenza ingiustificata, ma come temporanea impossibilità della prestazione lavorativa, e che in tale dimensione, il comportamento del [] pur astrattamente utile a consentire il recesso datoriale rispetto alla impossibilità della prestazione di lavoro, non fosse stato oggetto di alcuna contestazione e della scelta datoriale di recedere dal contratto.

Il Giudice del gravame escludeva pure il comportamento fraudolento addebitato poiché, pacificamente, la richiesta di permesso era stata effettuata da soggetto terzo (la madre del []), in assenza di prova circa un eventuale consenso del lavoratore. La censura risulta quindi infondata alla luce delle articolate motivazioni offerte dalla Corte territoriale a sostegno della valutazione sulla contestazione e sui fatti addebitati, al di là del richiamo alla disposizione contrattuale ritenuta violata. Alcune ulteriore valutazione di merito e' peraltro possibile in questa sede.

3)- Il terzo motivo di censura , relativo all'omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio, ai sensi dell'art. 360 n. 5, c.p.c., con riguardo alla valutazione del comportamento del dipendente non considerato dalla Corte quale "inadempimento" utile ai fini del recesso datoriale , deve ritenersi inammissibile , in primo luogo perche' carente della indicazione di quale sia il fatto decisivo non valutato dal giudice del merito, e comunque inammissibile perche' si e' in presenza , per la parte relativa al licenziamento, ad una "doppia conforme" ovvero alla conferma da parte del giudice di appello, della decisione e valutazione del Tribunale. Secondo l'orientamento già espresso da questa Corte ed al quale si intende dare seguito, *nell'ipotesi di "doppia*

conforme" prevista dal quinto comma dell'art. 348 ter cod. proc. civ., il ricorrente in cassazione, per evitare l'inammissibilità del motivo di cui al n. 5 dell'art. 360 cod. proc. civ., deve indicare le ragioni di fatto poste a base della decisione di primo grado e quelle poste a base della sentenza di rigetto dell'appello, dimostrando che esse sono tra loro diverse (Cass. n.26774/2016; Cass. n. 5528/2014).

Nella specie la decisione della Corte di merito, nel confermare, per la parte che qui interessa, la sentenza del Tribunale, ha condiviso la valutazione sui fatti compiuta dal giudice di prime cure sia con riguardo alla natura del comportamento tenuto dal lavoratore che al giudizio sui fatti a lui addebitati. alcuna differente e opposta allegazione, circa l'eventuale contrasto tra le decisioni, e' stata invece formulata dal ricorrente. Il motivo si appalesa quindi inammissibile.

4)- Con il quarto motivo la società ha censurato la decisione con riguardo all'accoglimento dell'appello incidentale per la parte relativa al danno alla professionalità riconosciuto al . La società denuncia la violazione degli artt. 18 legge n. 300/70 e dell'art. 2103 c.c., con riferimento all'art. 360 n. 3, c.p.c., avendo, la Corte territoriale, ritenuto la sussistenza del danno alla professionalità in ragione dell'inadempimento della società all'ordine di reintegrazione in servizio, già statuita dall'ordinanza cautelare del 28.8.2009, rispetto alla quale solo in data 25.8.2011, il lavoratore era stato pienamente reintegrato in servizio. La forzata inattività era stata valutata quale impedimento alla prosecuzione della crescita professionale e quale motivo di stress e perdita di fiducia da parte del lavoratore, in cio' determinando la concretezza del danno lamentato.

Il motivo, se pur ammissibile, deve comunque essere rigettato poiche' alcuna indicazione specifica e' stata offerta su quali siano stati i punti di decisione violativi dei parametri delle norme richiamate. La Corte ha fondato la sua valutazione sul lungo tempo intercorso tra la disposizione di reintegrazione e la effettività di questa, la età del ricorrente, collocata in una fase della vita lavorativa (33-36 anni), in cui e' particolarmente spiccata la crescita professionale e quindi la frustrazione conseguente alla esclusione dal contesto lavorativo, ed ha quindi, su tali premesse, riconosciuto, in concreto, il danno alla professionalità

Deve richiamarsi quanto già chiarito da questa Corte con riguardo al fatto che " il comportamento del datore di lavoro che lascia in condizione di inattività il dipendente non solo viola l'art. 2103 cod. civ., ma è al tempo stesso lesivo del fondamentale diritto al lavoro, inteso soprattutto come mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino, nonché dell'immagine e della professionalità del dipendente,

ineluttabilmente mortificate dal mancato esercizio delle prestazioni tipiche della qualifica di appartenenza; tale comportamento comporta una lesione di un bene immateriale per eccellenza, qual è la dignità professionale del lavoratore, intesa come esigenza umana di manifestare la propria utilità e le proprie capacità nel contesto lavorativo, e tale lesione produce automaticamente un danno (non economico, ma comunque) rilevante sul piano patrimoniale (per la sua attinenza agli interessi personali del lavoratore), suscettibile di valutazione e risarcimento anche in via equitativa.(Cass. n. 7963/12).

Questa Corte ha poi ripetutamente rilevato che "In caso di accertato demansionamento professionale del lavoratore in violazione dell'art. 2103 cod. civ., il giudice del merito, con apprezzamento di fatto incensurabile in cassazione se adeguatamente motivato, può desumere l'esistenza del relativo danno, avente natura patrimoniale e il cui onere di allegazione incombe sul lavoratore, determinandone anche l'entità in via equitativa, con processo logico - giuridico attinente alla formazione della prova, anche presuntiva, in base agli elementi di fatto relativi alla qualità e quantità della esperienza lavorativa pregressa, al tipo di professionalità colpita, alla durata del demansionamento, all'esito finale della dequalificazione e alle altre circostanze del caso concreto (Cass. n. 19778/2014 Cass. 4652/2009).

Le motivazioni della Corte di merito risultano rispettose dei principi indicati e dunque il motivo di censura, peraltro, come detto, a sua volta privo di specificità, deve essere comunque rigettato.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; condanna il ricorrente al pagamento delle spese processuali liquidate in E.5.000,00 per compensi ed E. 200,00 per esborsi, oltre spese generali nella misura del 15% ed accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13 comma quater del d.p.r. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente dell'ulteriore importo, a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1-bis, dello stesso articolo 13.

Così deciso in Roma in data 18 gennaio 2018 .

Il Consigliere estensore

Margherita Leone estensore

Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA
Depositato in Cancelleria



oggi, - 9 MAG. 2018

Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA

Il Presidente