

domiciliato in ROMA, VIA

presso lo

studio dell'avvocato

appresentato e difeso dagli avvocati

giusta delega in atti/;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 550/2014 della CORTE D'APPELLO

di ANCONA, depositata il 15/07/2014 R.G.N. 170/2014;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica

udienza del 13/04/2016 dal Consigliere Dott. FABRIZIO

AMENDOLA;

udito l'Avvocato

;

udito l'Avvocato

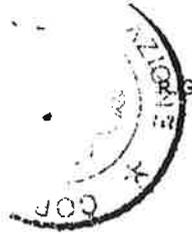
;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore

Generale Dott. MARCELLO MATERA, che ha concluso per il

rigetto del ricorso.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale



## Svolgimento del processo

1.— Con sentenza del 15 luglio 2014, la Corte di Appello di Ancona ha confermato la pronuncia di primo grado che aveva accolto l'impugnativa del licenziamento disciplinare in tronco intimato il 25 ottobre 2012 dalla Srl nei confronti di per una "assenza ingiustificata protratta per tre giorni e non comunicata al datore di lavoro".

Rilevato che il CCNL delle aziende grafiche applicabile nella specie riservava la sanzione del licenziamento, peraltro con preavviso, all'ipotesi che il dipendente "abbia effettuato assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni consecutivi", la Corte ha condiviso il ragionamento del primo giudice nel senso di ritenere che la condotta addebitata al fosse contemplata dal contratto collettivo come integrante un'infrazione disciplinare cui corrispondeva una sanzione conservativa, per cui occorreva applicare il principio affermato dalla giurisprudenza di legittimità secondo cui al giudice era preclusa una autonoma e più grave valutazione.

La Corte, in particolare, ha ritenuto non sostenibile la tesi patrocinata dalla società secondo cui l'illecito del dipendente esulava dalla predetta previsione collettiva perché all'assenza ingiustificata si era accompagnata la mancata comunicazione di essa; ha argomentato che tale interpretazione sarebbe stata possibile solo ove il CCNL avesse espressamente detto che "la sanzione conservativa operava solo nel caso che l'assenza, pure ingiustificata, fosse stata comunicata", ma, non potendo giungersi a tale risultato ermeneutico, ha concluso che "le parti sociali hanno escluso che l'assenza protratta per meno di cinque giorni, sia pure non comunicata, possa giustificare la sanzione espulsiva".

2.— Per la cassazione di tale sentenza la Srl ha proposto ricorso affidato a quattro motivi, illustrati da memoria ex art. 378 c.p.c.. Il Panti ha resistito con controricorso.

## Motivi della decisione

3.— Con il primo motivo si denuncia violazione per falsa applicazione degli artt. 46, 35, parte prima, e 9, parte seconda, del CCNL per i dipendenti delle

aziende grafiche e affini, sottoscritto in data 30 maggio 2001, nonché degli artt. 1362, 1363, 1366, 1367, 1371 c.c. in tema di canoni ermeneutici del contratto.

Si censura la sentenza impugnata nella parte in cui ritiene che la previsione di fattispecie disciplinare astratta posta dall'art. 46 del contratto collettivo citato, volta a sanzionare con misura conservativa l'ipotesi di assenza ingiustificata sino a cinque giorni del dipendente, debba essere interpretata nel senso di includere e comprendere anche la diversa ipotesi in cui, a tale assenza ingiustificata, si aggiunga l'ulteriore condotta della mancata comunicazione, da parte del dipendente, della medesima assenza.

Richiamate le disposizioni della contrattazione collettiva ritenute rilevanti nella specie, si opina che, sulla base di esse, comunicazione e giustificazione dell'assenza sono obblighi ed adempimenti distinti a carico del lavoratore; che l'art. 46 del CCNL sanziona con misura conservativa, da un lato, la mancata comunicazione dell'assenza in conformità alla disciplina procedurale appositamente stabilita, nonché, dall'altro lato, distintamente, la mancata giustificazione sino al massimo di cinque giorni consecutivi; che è sempre sanzionabile con misura espulsiva "la grave insubordinazione".

Si sostiene dunque che la Corte territoriale avrebbe violato il primario criterio ermeneutico dell'interpretazione letterale sopprimendo la rilevanza disciplinare della mancata comunicazione delle assenze che vanno non solo giustificate, ma, in primo luogo, comunicate. La sentenza così non si sarebbe avveduta che i fatti contestati al lavoratore sono due, mancata comunicazione e mancata giustificazione, i quali non possono essere ridotti ad uno solamente.

Con il secondo motivo si denuncia violazione per falsa applicazione degli artt. 46 e 9 del CCNL in esame per avere la Corte territoriale, con l'interpretazione offerta, incluso nella fattispecie disciplinare volta a sanzionare con misura conservativa l'ipotesi di assenza ingiustificata sino a cinque giorni del dipendente anche la diversa ipotesi in cui a tale assenza ingiustificata si accompagni, contestualmente e contemporaneamente, l'ulteriore condotta della mancata comunicazione, così sottraendo il dipendente all'obbligazione fondamentale di rendere disponibile la prestazione in favore del datore di lavoro.

Con il terzo motivo si denuncia violazione degli artt. 2119 e 2106 c.c., dell'art. 7 della l. n. 300 del 1970 e dell'art. 18, stessa legge, nella formulazione vigente dopo la l. n. 92 del 2012.

pu

Si contesta la conclusione cui sarebbe giunta la sentenza impugnata secondo cui sarebbe precluso al giudice la valutazione della rilevanza della condotta complessiva costituita dalla protratta assenza del dipendente per tre giorni, in concomitante mancanza sia di giustificazione che di comunicazione alcuna della assenza medesima, nonostante, da un lato, la specifica rilevanza attribuita dall'art. 9 del CCNL applicabile all'autonomo obbligo di comunicazione della assenza, nonché, dall'altro lato, la generale previsione ex art. 2119 c.c. ai fini della configurabilità della giusta causa di recesso ed infine la pari previsione generale di "grave insubordinazione" posta dalla contrattazione collettiva quale ipotesi di licenziamento senza preavviso.

Con l'ultimo motivo si denuncia violazione di legge in relazione agli artt. 2094 e 2104 c.c. per avere la Corte di Appello negato che possa configurare "grave insubordinazione" la condotta complessiva addebitata al

**4.— Il ricorso non può trovare accoglimento.**

I primi due motivi possono essere esaminati congiuntamente per reciproca connessione in quanto censurano l'interpretazione offerta dai giudici di merito della contrattazione collettiva nazionale, in base alla quale hanno ritenuto che la condotta addebitata al I per l'assenza protratta per tre giorni fosse punibile con una sanzione conservativa; si lamenta che in tal modo non si sarebbe tenuto adeguato conto che l'ipotesi prevista dalla sanzione conservativa punirebbe solo la mancata giustificazione dell'assenza e non anche la diversa ipotesi in cui ad essa si aggiunga l'ulteriore condotta della mancata comunicazione, da parte del dipendente, della medesima assenza.

Premesso che, in caso di pretesa violazione e falsa applicazione di norme dei contratti e accordi collettivi nazionali di lavoro, nel regime previsto dall'art. 360, co. 1, n. 3, c.p.c., modificato dall'art. 2 del d. lgs. n. 40 del 2006, questa Corte può attivare il sindacato di legittimità sull'interpretazione della disciplina collettiva nazionale con una latitudine analoga a quella che si esercita per gli errori in punto di diritto (Cass. n. 26738 del 2014; conf. Cass. n. 6335 del 2014), il Collegio ritiene corrette sia l'esegesi della contrattazione collettiva offerta dai giudici di merito sia la conseguente applicazione alla fattispecie concreta.

Incontestato che il è risultato assente dal servizio per tre giorni, l'art. 46, parte prima - norme generali, del CCNL applicabile al rapporto di lavoro in controversia pacificamente prevede che "potrà essere licenziato con preavviso il

*pm*



dipendente ... che abbia effettuato assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi".

Lo stesso articolo 46 prevede sanzioni conservative "qualora il dipendente: a) non si presenti al lavoro o abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non comunichi l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo la procedura prevista dagli artt. 35 parte prima, 9 parte seconda e 13 parte terza, salvo il caso di impedimento giustificato".

Secondo l'art. 35, posto che "tutte le assenze debbono essere giustificate", "le giustificazioni debbono essere presentate entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre il giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi d'impedimento". Solo "per la comunicazione e la giustificazione dell'assenza per malattia ed infortunio si fa riferimento alle norme di cui agli artt. 9, parte seconda, operai e 13, parte terza, impiegati".

Ed infatti l'art. 9, rubricato "malattia ed infortunio", stabilisce che "le assenze e le prosecuzioni d'assenza per malattia dovranno essere comunicate prima dell'inizio dell'orario di lavoro del lavoratore interessato ... e giustificate con la comunicazione all'azienda entro due giorni del numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica".

Sicché la distinzione tra comunicazione dell'assenza e sua giustificazione, enfatizzata da parte ricorrente, secondo la citata disciplina contrattuale è propriamente riferibile alle ipotesi di malattia ed infortunio, in quanto per ogni altra assenza la procedura è quella prevista dall'art. 35 per la quale ciò che rileva è la giustificazione.

In ogni caso, secondo le previsioni disciplinari del contratto collettivo in esame, le mancanze previste dalla lettera a) dell'art. 46 innanzi riportata possono essere punite, secondo lo stesso articolo, con "il rimprovero verbale o scritto, nel caso di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti" ovvero, "nel caso che le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate", direttamente con l'inflizione della multa o della sospensione.

Pertanto l'ingiustificata assenza dal lavoro del [redacted] per tre giorni, contestata alle 15.30 del terzo giorno, ben avrebbe potuto e dovuto trovare adeguata sanzione nell'ampio e graduato corredo di misure, tutte conservative, previste dalla contrattazione collettiva in casi siffatti; non invece, come ritenuto dai giudici

*fm*

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

del merito, nella massima sanzione espulsiva, per di più disposta in tronco, prevista solo laddove l'assenza ingiustificata si fosse prolungata oltre cinque giorni consecutivi.

Una volta stabilito che la Corte territoriale ha correttamente accertato che la condotta concretamente addebitata al            fosse sussumibile nell'ambito di una previsione collettiva cui corrispondeva una sanzione conservativa, deriva la manifesta infondatezza dei residui motivi di ricorso, in adesione al consolidato principio secondo cui, in materia di licenziamenti disciplinari, deve escludersi che, ove un determinato comportamento del lavoratore, invocato dal datore di lavoro come giusta causa di licenziamento, sia contemplato dal contratto collettivo come integrante una specifica infrazione disciplinare cui corrisponda una sanzione conservativa, essa possa formare oggetto di una autonoma e più grave valutazione da parte del giudice, salvo il caso - certamente non ricorrente nella specie - che non si accerti che le parti avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità della sanzione espulsiva (tra le altre: Cass. n. 6165 del 2016; Cass. n. 9223 del 2015; Cass. n. 13353 del 2011; Cass. n. 19053 del 2005; Cass. n. 4932 del 2003).

Tale principio deve essere ribadito anche alla luce dell'art. 30, co. 3, del d. lgs. n. 183 del 2010, secondo il quale "nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi".

Esso trova ulteriore conferma nella "Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo" introdotta dalla l. n. 92 del 2012 che ha modificato l'art. 18 della l. n. 300 del 1970, il cui quarto comma prevede la cd. tutela reintegratoria "attenuata" nelle ipotesi in cui il giudice "accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro ... perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base della previsione dei contratti collettivi".

Sicché in tali casi il licenziamento è per legge privo di giustificazione, essendo il datore di lavoro vincolato dalla disposizione collettiva, non potendo derogarla *in peius* nei confronti del lavoratore; né tale vincolo può essere aggirato invocando una "grave insubordinazione" insussistente nella specie.

**5.— Conclusivamente il ricorso deve essere respinto.**

*pu*



R.G. n. 2164/2015

Le spese seguono la soccombenza liquidate come da dispositivo.

Poiché il ricorso per cassazione risulta nella specie proposto in data 15 gennaio 2015 occorre dare atto della sussistenza dei presupposti di cui all'art. 13, co. 1 quater, d.P.R. n. 115 del 2002, come modificato dall'art. 1, co. 17, l. n. 228 del 2012.

**P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso e condanna parte ricorrente al pagamento delle spese liquidate in euro 5.100,00, di cui euro 100,00 per esborsi, oltre spese generali al 15% ed accessori secondo legge.

Ai sensi dell'art. 13, co. 1 quater, 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 art. 13.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 13 aprile 2016

Il consigliere est.

Il Presidente