

Civile Ord. Sez. L Num. 27935 Anno 2021

Presidente: RAIMONDI GUIDO

Relatore: PAGETTA ANTONELLA

Data pubblicazione: 13/10/2021

**ORDINANZA**

sul ricorso 17735-2019 proposto da:

██████████, elettivamente domiciliato in  
ROMA, VIA ██████████, presso lo studio  
dell'avvocato ██████████, rappresentato e difeso  
dall'avvocato ██████████

- *ricorrente* -

*contro*

██████████ S.R.L. SOCIETA' UNIPERSONALE  
DELLA ██████████

- *intimata* -

avverso la sentenza n. 471/2019 della CORTE D'APPELLO  
di LECCE, depositata il 12/04/2019 R.G.N. 1131/2018;  
udita la relazione della causa svolta nella camera di

2021

1718

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

consiglio del 13/05/2021 dal Consigliere Dott.

ANTONELLA PAGETTA.



Corte di Cassazione - copia non ufficiale

### Rilevato che

1. il giudice del lavoro di Brindisi rigettò il ricorso in opposizione di ~~Sanitaservice ASL BR~~ s.r.l. avverso la ordinanza ex art.1, comma 48, l. n. 92/2012, con la quale era stato annullato il licenziamento per giusta causa intimato dalla società al dipendente ~~Massimiliano P...~~ e la società condannata al pagamento dell'indennità risarcitoria pari all'ultima retribuzione globale di fatto dal licenziamento fino all'effettiva reintegra in misura non superiore a 12 mensilità oltre che al pagamento dei contributi previdenziali ; la statuizione di rigetto venne fondata sulla considerazione che il recesso datoriale era stato comunicato decorso il termine di 30 giorni dalla presentazione delle deduzioni da parte del lavoratore, in violazione di quanto prescritto dall'art. 41 c.c.n.l. di categoria;

2. la Corte di appello di Lecce, in parziale accoglimento del reclamo della società, ha dichiarato la inefficacia del licenziamento e condannato ~~Sanitaservice ASL BR~~ s.r.l. al pagamento al ~~Battista~~ di una indennità risarcitoria omnicomprensiva commisurata a sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;

2.1. il giudice del reclamo, per quel che ancora rileva, ritenuti provati i fatti contestati al ~~Battista~~ (consistenti nella commissione, in danno dell'azienda, di plurimi reati quali peculato, furto aggravato, appropriazione indebita e truffa aggravata e nel reiterato allontanamento, senza autorizzazione, dal posto di lavoro) e proporzionata la sanzione espulsiva, ha escluso che la norma collettiva - art. 41 c.c.n.l. di categoria - laddove stabiliva il termine di 30 giorni dalla presentazione delle deduzioni da parte del lavoratore per l'adozione del provvedimento di licenziamento avesse inteso configurare tale termine come di natura decadenziale; d'altronde dal testo della norma collettiva non si evinceva in maniera inequivocabile

che la espressione utilizzata, che faceva riferimento all' "adozione" del provvedimento dovesse intendersi come riferita alla sua "comunicazione"; la mancata comunicazione del provvedimento di licenziamento entro il termine di 30 giorni rilevava, quindi, sotto il diverso profilo di difetto della tempestività della stessa alla stregua della previsione collettiva che faceva riferimento all'art. 7 l. n. 300 del 1970, ed in relazione alla quale doveva ritenersi la completa equiparazione tra tardività nella contestazione degli addebiti e tardività della irrogazione della sanzione; la rilevata violazione, di natura procedurale, determinava la inefficacia del licenziamento con le conseguenze previste dall'art. 18, comma 6, l. n. 300/1970 nel testo novellato dalla l. n. 92/2012;

3. per la cassazione della decisione ha proposto ricorso Massimiliano Bataccia sulla base di un unico articolato motivo; la parte intimata non ha svolto attività difensiva

#### **Considerato che**

1. con l'unico motivo di ricorso parte ricorrente deduce: illegittimità della sentenza impugnata per motivazione inadeguata in conseguenza della violazione dei canoni legali previsti dagli artt. 1362 e sgg. cod. civ. nell'applicazione dell'art. 41, capoversi 3 e 4, del vigente c.c.n.l. per il personale dipendente delle strutture associate all'A.I.O.P. all'A.R.I.S. e alla F.D.G.; omessa declaratoria di decadenza del potere disciplinare ed errata applicazione dell'art. 18 legge n. 300 del 1970; censura, in sintesi, la interpretazione della norma collettiva nel senso di escludere la natura decadenziale del termine di 30 giorni e di riconoscere allo stesso valenza meramente procedurale;

2. il motivo è infondato;

2.1. è pacifico in fatto che l'atto di recesso datoriale è stato adottato dall'Amministratore Unico della società con Deliberazione n. 110 del 22 dicembre 2016 e comunicato all'interessato in data 29 dicembre 2016; è pacifico che l'adozione del provvedimento di licenziamento da parte dell'organo competente è intervenuta nel rispetto del termine di 30 giorni decorrente dalle deduzioni formulate dal lavoratore in data 29 novembre 2016;

2.2. l'art. 41 c.c.n.l. per il personale dipendente delle strutture associate all'A.I.O.P. all'A.R.I.S. e alla F.D.G, applicabile al rapporto in oggetto, per le parti di interesse così recita : <<Art. 41 - Provvedimenti disciplinari. I provvedimenti disciplinari debbono essere adottati da parte della Amministrazione in conformità all'art. 7, legge n. 300/70 e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno 5 giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del lavoratore di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle Organizzazioni sindacali cui conferisce mandato), nonché nel rispetto, da parte del datore di lavoro, dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità e immodificabilità della contestazione disciplinare. Al riguardo si conviene che, comunque, la contestazione disciplinare deve essere inviata al lavoratore non oltre il termine di 30 giorni dal momento in cui gli Organi direttivi sanitari e amministrativi delle Strutture di cui all'art. 1 del presente contratto hanno avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa. Si conviene altresì che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dal datore di lavoro oltre il termine di 30 giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore. Si pattuisce che il predetto termine di 30 giorni rimane sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante

sindacale, riprendendo poi a decorrere 'ab initio' per ulteriori 30 giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione ... >>;

• saranno incontrate per discutere della contestazione ... >>;

2.3. la interpretazione della Corte di merito secondo la quale le parti collettive con la disposizione menzionata non hanno previsto alcuna decadenza per l'ipotesi di licenziamento comunicato all'interessato oltre il termine di 30 giorni dalle deduzioni presentate dal lavoratore è condivisibile;

2.4. tale interpretazione trova riscontro nel dato letterale in quanto l'espressione usata dalle parti collettive << Si conviene altresì che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato...>> è più propriamente riferibile al momento in cui il provvedimento di licenziamento è deliberato dagli organi competenti anziché a quello nel quale viene portato a conoscenza del lavoratore; tale conclusione è avvalorata dalla considerazione che nel medesimo contesto le parti collettive, quando hanno voluto attribuire rilievo al momento della comunicazione al lavoratore di un determinato atto hanno utilizzato il verbo inviare, <<... la contestazione disciplinare deve essere inviata al lavoratore non oltre il termine di 30 giorni... >>, verbo che definisce, senza equivoci, il momento iniziale del procedimento destinato a portare a conoscenza del destinatario l'atto in oggetto; può ulteriormente soggiungersi che, al di là delle assorbenti considerazioni attinenti al dato testuale, non è dato riscontrare nella disposizione collettiva elementi dai quali desumere la valenza sostanziale e non procedurale di eventuali ritardi nella comunicazione del recesso;

2.5. in altri termini, le parti collettive hanno mostrato di voler garantire secondo precise scansioni temporali la tempestività della

conoscenza da parte del lavoratore della lettera di contestazione e l'adozione del provvedimento disciplinare da parte degli organi competenti mentre la garanzia di tempestività della comunicazione del recesso datoriale è affidata, al contrario di quanto ritenuto dalla sentenza impugnata con statuizione divenuta definitiva in quanto non investita da censura, non al rispetto di uno specifico termine ma al più elastico criterio desumibile dal rinvio all'art. 7 legge n.300 del 1970 formulato nel medesimo contesto contrattuale;

3. in base alle considerazioni che precedono il ricorso deve essere respinto;

4. non si fa luogo al regolamento delle spese di lite non avendo la parte intimata svolto attività difensiva;

5. sussistono i 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 dell'art.13 d. P.R. n. 115/2002. (Cass. Sez. Un. 20/09/2019 n. 23535);

**P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso.

Ai sensi dell'art. 13, co. 1 *quater*, del d.P.R. n. 115 del 2002 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 previsto per il ricorso a norma del comma 1 bis dello stesso art.13, se dovuto.

Roma, 13 maggio 2021