



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

R.G.N. 5959/2021

Cron.

Rep.

Ud. 10/04/2024

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. LUCIA ESPOSITO - Presidente - CC
Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI - Consigliere -
Dott. ROBERTO RIVERSO - Rel. Consigliere -
Dott. CARLA PONTERIO - Consigliere -
Dott. GUGLIELMO CINQUE - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 5959-2021 proposto da:

LAURIERI TOMMASO, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA DELLA MENDOLA 32, presso lo studio dell'avvocato GIUSEPPE POMPEO PINTO, che lo rappresenta e difende;

- ricorrente -

contro

NATUZZI S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA NOMENTANA 403, presso lo studio dell'avvocato ANTONELLA FIORINI, rappresentata e difesa dall'avvocato MICHELA NOCCO;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 29/2020 della CORTE D'APPELLO di BARI, depositata il 27/02/2020 R.G.N. 1165/2019;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 10/04/2024 dal Consigliere Dott. ROBERTO RIVERSO.

Fatti di causa

La Corte d'appello di Bari, con la sentenza in atti, giudicando in sede di rinvio, a seguito della sentenza di questa Corte di Cassazione n. 15566/2019, sul ricorso in riassunzione proposto da Laurieri Tommaso nei confronti di Natuzzi spa e

2024

1691



sull'appello incidentale condizionato proposto dalla Natuzzi spa, ha rigettato l'appello proposto da Laurieri Tommaso avverso la sentenza n.9158/2009 del Tribunale di Bari, confermando la pronuncia impugnata e dichiarando assorbito l'appello incidentale condizionato.

Avverso la sentenza ha proposto ricorso per cassazione Tommaso Laurieri con quattro motivi di ricorso ai quali ha resistito Natuzzi spa con controricorso. Il collegio ha riservato la motivazione, ai sensi dell'art. 380bis1, secondo comma, ult. parte c.p.c.

Ragioni della decisione

1.- Con il primo motivo ex articolo 360 n. 3 cpc si deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 2119 e 2116 c.c., della legge n. 604/1966, artt. 7 e 18 legge 300/70, artt. 80 e 81 CCNL Legno e Arredamento Industria, per avere la Corte d'appello esaminato il principio di proporzionalità in relazione anche a fatti non oggetto di contestazione disciplinare; in particolare la Corte d'appello ha continuato a valutare la condotta del ricorrente ed il principio di proporzionalità alla stregua di un comportamento complessivo del dipendente, non oggetto delle singole lettere di contestazione disciplinare, posto che nella motivazione, non fa altro che richiamare passi della sentenza del tribunale che valuta complessivamente la condotta del dipendente e non in maniera specifica in relazione alle singole contestazioni ivi richiamate. Secondo il ricorrente la Corte d'appello di Bari avrebbe giustificato la proporzionalità della sanzione espulsiva sulla base di condotte non contestate e non presenti nella lettera di licenziamento ovvero nelle singole lettere ivi richiamate, con violazione anche del principio di immutabilità della contestazione disciplinare, oggetto di specifica censura con l'atto d'appello.

2.- Con il secondo motivo il ricorso si sostiene, ai sensi dell'art. 360 n. 3 c.p.c., la violazione e la falsa applicazione dell'art. 2119 c.c. e dell'art. 2106 c.c. in relazione al principio



di gradualità; la Corte d'appello aveva rigettato il motivo di gravame relativo al principio di gradualità affermando che non era condivisibile la tesi difensiva del Laurieri per cui il licenziamento del 09/03/2006 sarebbe sproporzionato in quanto adottato per un'infrazione sanzionata, poco tempo prima, con il rimprovero scritto.

La scelta di irrogare la sanzione più afflittiva pare, invece, giustificata dalla particolare gravità - evidentissima sul piano soggettivo - del comportamento del lavoratore, il quale non aveva mantenuto l'impegno assunto di agire con maggiore attenzione "al fine di evitare ulteriori errori di distrazione dunque ulteriori danni per la stessa azienda".

L'articolo 2106 c.c. pone quale vincolo per la contrattazione collettiva il principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alle infrazioni; appunto secondo il principio di gradualità, la sanzione per una stessa infrazione prima più tenue e diventa poi più grave; secondo il principio di proporzionalità, le sanzioni devono essere adeguate in relazione alla gravità dell'infrazione.

Nel caso di specie, la Corte di merito ha violato i principi richiamati perché non appare giustificata l'adozione di due provvedimenti disciplinari diversi quanto a gravità; la sospensione per due giorni, il rimprovero scritto; e soprattutto non si giustifica l'adozione di provvedimenti da prima più gravi e successivamente meno gravi per la medesima infrazione.

2.1. I primi due motivi possono essere affrontati insieme per la connessione delle censure.

Essi sono infondati e devono essere perciò disattesi.

Va premesso che il lavoratore ricorrente è stato licenziato per giusta causa il 9.3.2006 ed il 24.3.2006 per recidiva nell'errore di taglio della pelle dei divani, dopo tre sanzioni disciplinari (sospensione, sospensione, rimprovero) irrogate in data 14/6/2004, 25/6/2004 ed 11/10/2005. Il ricorrente



sostiene in modo assertivo e generico la violazione dei principi
valevoli in materia di proporzionalità, recidiva e di gradualità
ai fini del licenziamento disciplinare.

Secondo il lavoratore (prima del licenziamento) non poteva essergli irrogata la sospensione e poi il rimprovero perché non ci sarebbe gradualità ed in secondo luogo non ci sarebbe stato un esame specifico dei singoli fatti secondo il principio di proporzionalità.

La Corte di Cassazione con la citata sentenza n. 15566/2019 aveva annullato la precedente pronuncia di appello, osservando in premessa che "la giurisprudenza di legittimità ha avuto modo di osservare che la previsione da parte della contrattazione collettiva della recidiva in successive mancanze disciplinari, come ipotesi di licenziamento, non esclude il potere del giudice di valutare la gravità in concreto dei singoli fatti addebitati, ancorché connotati dalla recidiva, ai fini dell'accertamento della proporzionalità della sanzione espulsiva, quale naturale conseguenza del sistema normativo approntato in tema di procedimento disciplinare cui si è innanzi fatto richiamo (vedi ex aliis, Cass. 18/12/2014 n.26741, Cass. cit n.14041/2002)".

Di seguito la Corte di cassazione aveva rilevato che "Orbene, nello specifico la Corte di merito, scrutinando la doglianza formulata al riguardo dal lavoratore, ha decisamente escluso che la contestazione disciplinare della recidiva fosse compatibile con alcun ragionamento in tema di "gradualità di sanzioni comminate per lo stesso errore nella lavorazione delle pelli", così incorrendo nella denunciata violazione di legge; le affermazioni in diritto contenute nella sentenza impugnata in relazione alla delibata questione, si pongono infatti in palese contrasto con le indicate norme regolatrici della fattispecie e con l'interpretazione delle stesse fornite dalla giurisprudenza di legittimità secondo i richiamati dicta,



così giustificando, in parte qua, la riforma della pronuncia impugnata.”

Ciò posto, va ricordato che il ricorrente Tommaso Laurieri aveva proposto domanda nei confronti della Natuzzi s.p.a. volta a conseguire la declaratoria di illegittimità del licenziamento per recidiva intimatogli in data 9/3/2006, previo accertamento della illegittimità delle tre sanzioni disciplinari irrogate in data 14/6/2004, 25/6/2004 ed 11/10/2005.

La Corte di appello di Bari in sede di rinvio ha respinto di nuovo le censure del ricorrente ed ha confermato la legittimità del licenziamento già affermata dal giudice di primo grado.

La Corte territoriale ha richiamato in primo luogo il principio di diritto formulato nella sentenza rescindente di questa Corte n. 15566/2019; ha evidenziato la tesi censurata sostenuta nella precedente sentenza di appello; ed ha convalidato la correttezza del ragionamento effettuato nella sentenza del giudice di primo grado.

In particolare, la Corte di appello ha rilevato che il giudice di primo grado aveva “motivato nel dettaglio” le ragioni della ritenuta legittimità (sia formale che sostanziale) delle tre sanzioni disciplinari di tipo conservativo, richiamate a titolo di recidiva specifica ed aveva accertato legittimità del licenziamento per giusta causa in ragione del protratto e reiterato inadempimento del lavoratore.

Ha ritenuto infondata la censura con la quale il Laurieri ha lamentato che il giudice di primo grado avesse valutato la proporzionalità della sanzione espulsiva con riferimento al comportamento tenuto dal Laurieri durante l'intero rapporto di lavoro, piuttosto che con riguardo alle sole precedenti sanzioni contestate quale elemento costitutivo dell'intimato licenziamento ed a titolo di recidiva specifica.



“Il tribunale al contrario di quanto assume l'odierno
ricorrente, ha, invece, valutato, anche specificamente, tutte
e tre le sanzioni conservative irrogate al lavoratore, ritenendo
fondati gli addebiti oggetto delle rispettive contestazioni
disciplinari - che peraltro non sono state opposte dal Laurieri
- per poi valorizzare, nel senso della proporzionalità del
licenziamento, sia il fatto che avesse trovato un riscontro
probatorio “la sistematica reiterazione da parte del Laurieri
degli errori di taglio oggetto delle numerose contestazioni
elevate nei suoi confronti dalla società datrice di lavoro” “sia
il contegno colposo del dipendente per non avere osservato
le procedure aziendali previste in aiuto ai tagliatori al fine di
evitare gli errori in questione : e cioè, consultare la checklist
aziendale ed interrogare , in caso di dubbio , il software
informatico TOTEM PELLE per verificare l'accettabilità della
pelle in lavorazione”.

In sostanza, secondo la Corte di appello, il tribunale aveva
correttamente affrontato il tema della rilevanza dei
comportamenti pregressi del lavoratore, nei termini corretti
della esclusiva rilevanza della contestata recidiva specifica.
Inoltre, la Corte di appello, alla luce degli accertamenti
concreti dei fatti, ha pure disatteso il profilo di doglianza con
il quale Laurieri ha lamentato la violazione del principio di
proporzionalità e di gradualità per avere il licenziamento fatto
seguito alla medesima tipologia di infrazione, punita
dall'azienda, da ultimo, con la più lieve sanzione del
rimprovero scritto.

Secondo la Corte, come ben argomentato dal Tribunale -
senza che peraltro alcuna specifica censura fosse stata mossa
sul punto con il gravame - nessuna contraddittorietà poteva
imputarsi all'agire della Natuzzi spa per avere sanzionato il
dipendente “prima con due provvedimenti diversi entrambi
di sospensione mai opposti dal Laurieri e poi con il rimprovero
scritto rimprovero scritto, dal momento che “la scelta



datoriale di irrogare una sanzione più blanda delle precedenti è scaturita dalla valutazione del contegno di costruttiva disponibilità e di fattiva collaborazione con la parte datoriale manifestata all'esito della contestazione disciplinare dal lavoratore".

Infine, la Corte d'appello ha affermato che non fosse condivisibile neanche il successivo passaggio della tesi difensiva del Laurieri per cui il licenziamento del 09/03/2006 allora "sarebbe sproporzionato in quanto adottato per una infrazione sanzionata poco tempo prima appunto con il rimprovero scritto".

Secondo il giudice di rinvio la scelta infine adotta di irrogare la sanzione più afflittiva era invece giustificata dalla particolare gravità - evidentissima sul piano soggettivo - del comportamento del lavoratore il quale non aveva mantenuto l'impegno assunto di agire con maggiore attenzione "al fine di evitare ulteriori errori di distrazione e dunque ulteriori danni per la stessa azienda".

In definitiva, quella effettuata dalla Corte di appello appare una valutazione che risulta sotto ogni profilo, conforme al diritto ed in linea con la giurisprudenza di legittimità in tema di giusta causa e di recidiva, oltre che rispettosa dei principi e delle norme richiamate sulla proporzionalità, e del principio di diritto dettata dalla richiamata sentenza da questa Corte di cassazione. Laddove al contrario i motivi di ricorso appaiono apodittici, non contengono critiche specifiche e non illustrano in che termini la sentenza si sia discosta dai principi e dalle norme invocate a supporto del motivo, né si confrontano con la rationes decidendi della sentenza impugnata.

Nessuna violazione integra di per sé neppure la sequenza delle sanzioni disciplinari, mai impugnate, ed irrogate al lavoratore in conformità alla normativa collettiva ed in modo motivato sotto il profilo oggettivo e soggettivo, secondo gli accertamenti dei fatti volta per volta compiuti dai giudici di



merito. cfr. Cass. 28/3/1992 n.3843 Cass. 18/12/2014 n.26741, Cass. cit n.14041/2002

Numero registro generale 5959/2021

Numero sezionale 1691/2024

Numero di raccolta generale 17024/2024

Data pubblicazione 20/06/2024

3. Col terzo motivo in via subordinata si sostiene che la sentenza debba essere annullata per motivazione apparente ex art 360 n. 4 c.p.c.

Il motivo è manifestamente infondato dal momento che la sentenza contiene una ampia esaustiva e logica motivazione in fatto ed in diritto. Del resto secondo la consolidata giurisprudenza il vizio di motivazione può essere censurato in Cassazione ai sensi dell'art. 360 n. 4 in relazione all'art. 132, comma 2, n. 4 cpc soltanto nel caso in cui la motivazione sia totalmente mancante o meramente apparente o manifestamente contraddittoria ed incomprensibile (Cass. S. U. n. 22232/2016; Cass. n. 23940/2017; Cass. n. 22598/2018): ipotesi, tutte, non ravvisabili nel ragionamento logico-giuridico della impugnata pronuncia.

4.- Col quarto motivo si sostiene che la sentenza deve essere cassata per violazione dell'articolo 360 n. 4 c.p.c. per violazione degli articoli 115 e 116 c.p.c. in punto errore di percezione circa le prove testimoniali relativamente alla testimonianza rese da Nettis Vito Nicola e Lorusso Giovanni. Il motivo deve ritenersi inammissibile in quanto mira in realtà alla rilettura degli elementi probatori allo scopo di pervenire, oltretutto in una fattispecie di "doppia conforme" (v. Cass. n. 26774 del 2016; conf. Cass. n. 20944 del 2019), ad una diversa ricostruzione dell'accaduto in contrasto con quanto affermato dai giudici di merito ai quali sono conferiti dall'ordinamento i poteri di selezionare e valutare il materiale probatorio atto allo scopo; e postulando pertanto un sindacato chiaramente inibito in sede di legittimità (Cass 2019 n. 30577).

5. Sulla scorta delle premesse, il ricorso va quindi respinto e le spese di lite seguono il criterio della soccombenza dettato



dall'art. 91 c.p.c. Sussistono le condizioni di cui all'art. 13,
comma 1 quater, d.P.R.115 del 2002.

P.Q.M.

La Corte respinge il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese del giudizio che liquida in euro 4.500,00 per compensi professionali, euro 200,00 per esborsi, 15% per spese forfettarie, oltre accessori dovuti per legge. Ai sensi dell'art. 13 comma 1 quater del d.P.R. n. 115 del 2002 dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte della ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma dell'art.13 comma 1 bis del citato d.P.R., se dovuto.

Così deciso nella camera di consiglio del 10.04.2024

La Presidente
dott.ssa Lucia Esposito

