

E

..... con sede in Melfi alla
località San Nicola Z.I., in persona del legale rappresentante p.t. dott. Giuseppe Messinese
(giusta procura per notar Morone di Torino in data 8/6/2006, rep. N. 342.175), rappresentata
e difesa, in virtù di procura ad litem in calce all'avverso ricorso, dagli Avv.ti Francesco
Amendolito, Maria Di Biase e Grazia Fazio, con gli stessi elettivamente domiciliata presso
lo studio dell'Avv.to Giuditta Lamorte con studio in Potenza alla Via Livorno n. 131,

APPELLATA

All'udienza in data 22/10/2015 i procuratori delle parti rassegnavano le seguenti
conclusioni:

per l'appellante:

"Ricorre all'Ecc.ma Corte di Appello di Potenza – sezione lavoro, affinché in
accoglimento del presente appello voglia:

1. dichiarare l'illegittimità del licenziamento intimato al sig. con
provvedimento del 5/5/2011 e, per l'effetto:
2. ordinare alla in persona del suo legale rappresentante p.t., di reintegrare il
ricorrente nel posto di lavoro;
3. condannare la società datrice a corrispondere al lavoratore, a titolo risarcitorio, una
indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto percepita mensilmente dal ricorrente
all'epoca del licenziamento (e pari ad €. 1.561,90), calcolata dal giorno del recesso sino
all'effettiva reintegra, oltre rivalutazione monetaria ed interessi sulle somme annualmente
via via rivalutate dalle singole scadenze al soddisfo;

4. condannare la società datrice di lavoro al versamento in favore del ricorrente dei contributi previdenziali ed assistenziali dalla data del licenziamento sino al ripristino del rapporto;

5. condannare la società appellata al pagamento delle spese e competenze del doppio grado di giudizio da attribuirsi al sottoscritto difensore antistatario.”;

per l'appellata S.A.T.A. s.p.a.:

“Piaccia all'Ecc.ma Corte d'Appello adita, disattesa ogni contraria istanza, richiesta e conclusione:

- rigettare integralmente l'avverso ricorso in quanto inammissibile, improponibile e comunque del tutto infondato in fatto ed in diritto per le causali tutte di cui alla narrativa, confermando integralmente la sentenza di primo grado;

- in subordine, nella denegata e non creduta ipotesi in cui l'Ecc.ma Corte d'Appello adita intenda accogliere l'avverso ricorso, eliminare/limitare comunque l'ammontare del risarcimento del danno per assenza di dolo e colpa nella condotta datoriale e dedurre *l'aliunde perceptum*. Con vittoria di spese, diritti ed onorari di causa.”,

e discutevano la causa, che veniva decisa come da dispositivo letto in udienza .

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato presso il Tribunale di Melfi, in funzione di giudice del lavoro, il 28/1/2012, _____, dipendente della _____ s.p.a. con mansioni di operaio addetto alla verniciatura, premesso che il 19/6/2005 era stato tratto in arresto dalla _____ di Napoli e sottoposto alla misura cautelare della custodia in carcere, per circa un mese, e quindi collocato agli arresti domiciliari; che aveva tempestivamente provveduto a dare

comunicazione all'azienda di quanto accaduto tramite il fratello Napoli Elio; che, autorizzato ad allontanarsi dal luogo di detenzione domiciliare per svolgere attività lavorativa, era tornato al lavoro il 26/9/2005; che l'assenza dovuta alla limitazione della libertà personale era stata considerata dall'azienda come "permesso personale non retribuito"; che per oltre sei anni il rapporto era proseguito proficuamente; che, il 12/3/2010 era intervenuta a suo carico sentenza di condanna della Corte di Appello di Napoli per detenzione e spaccio di sostanze stupefacenti; che, dopo avergli contestato il 28/4/2011 il disvalore sociale del comportamento per cui era stato condannato, il 5/5/2011 l'azienda lo aveva licenziato, ritenendo irreparabile il pregiudizio che la vicenda aveva arrecato alla figura morale di esso lavoratore; che l'esercizio del potere disciplinare doveva considerarsi tardivo, immotivato quanto al venir meno del rapporto fiduciario e contrario al principio di proporzionalità della sanzione; tutto ciò premesso, chiedeva dichiararsi illegittimo il recesso datoriale e condannarsi la _____ a reintegrarlo nel posto di lavoro, con pagamento dell'indennità commisurata alla retribuzione di fatto mensilmente percepita all'epoca del licenziamento, sino all'effettiva reintegrazione; il tutto con vittoria di spese del grado.

Costituitasi in giudizio, la società datrice di lavoro deduceva la piena legittimità del recesso, perché tempestivo ed adottato in piena aderenza al dettato contrattuale, e chiedeva il rigetto della domanda.

Con sentenza n. 406/14 del 9/5/2014, il Tribunale di Potenza (ufficio giudiziario nel quale, nelle more, è stato assorbito *ex lege* il soppresso Tribunale di Melfi) respingeva integralmente la domanda proposta dal lavoratore, dichiarando compensate tra le parti le spese di lite.



Avverso tale sentenza, l'... proponeva appello con ricorso depositato presso la Cancelleria di questa Corte il 28/10/2014, deducendo l'erroneità della sentenza gravata per avere il primo giudice, in sintesi: A) fatto discendere automaticamente la legittimità del licenziamento disciplinare dalla previsione della condotta nel CCNL vigente, senza esercitare alcuna verifica né sulla conformità della previsione contrattuale alla nozione di giusta causa, né sulla proporzionalità della misura irrogata; 2) erroneamente dichiarato la tempestività della contestazione e della conseguente sanzione disciplinare con riferimento alla conoscenza da parte datoriale dell'intervenuta sentenza di condanna irrevocabile, e non già alla conoscenza del fatto di reato che aveva condotto all'arresto in flagranza del lavoratore; C) aver omesso di pronunciarsi sulla mancata pubblicazione del codice disciplinare, in violazione dell'art. 7 St. Lav.. Tutto ciò dedotto, chiedeva la riforma integrale della sentenza, con accoglimento della domanda azionata in primo grado.

Depositava copia della impugnata sentenza ed il fascicolo di parte di primo grado.

Fissata dal Presidente l'udienza di discussione ex art. 435 c.p.c., con decreto ritualmente notificato, unitamente al ricorso in appello, alla società appellata, quest'ultima si costituiva tempestivamente nel giudizio di gravame, con memoria difensiva depositata il 15/1/2015, deducendo l'inammissibilità e/o l'infondatezza dello gravame e chiedendone il rigetto, con ogni conseguenza di legge.

Dopo alcuni rinvii d'ufficio, all'udienza del 15/1/2015, presenti i procuratori delle parti, che hanno concluso come in atti, la Corte d'Appello adita si è pronunciata, dando pubblica lettura del dispositivo trascritto in calce alla presente sentenza.

MOTIVI DELLA DECISIONE



L'appello proposto da [redacted] e è infondato e deve essere respinto, con ogni conseguenza di legge in materia di spese.

Pacifica è la vicenda sottesa al licenziamento per giusta causa oggetto di impugnazione.

Il 19/6/2005 [redacted] e fu arrestato in Castelnuovo di Napoli, perché colto unitamente ad un correo- nella flagrante detenzione a fini di spaccio di "n. 138 involucri di plastica del peso complessivo di gr. 163,50, contenenti sostanza stupefacente del tipo *eroina*" (vds. la contestazione formulata nel procedimento penale.

Sottoposto ad un periodo di detenzione cautelare personale di circa tre mesi, durante il quale l'azienda lo considerò in permesso personale non retribuito, come si ricava dalle buste paga in atti, rientrò in servizio il 26/9/2005 ed il suo rapporto di lavoro proseguì senza particolari "intoppi" per circa sei anni.

Nelle more egli fu rinviato a giudizio innanzi al Tribunale monocratico di Napoli e ritenuto responsabile del reato ascrittogli, con condanna alla pena di quattro anni di reclusione ed €. 18.000,00 di multa, parzialmente condonata per effetto di indulto nella misura di anni tre ed €. 10.000,00. Detta sentenza di condanna fu confermata dalla Corte di Appello di Napoli, con pronuncia del 12/3/2010, ed è divenuta irrevocabile.

Con nota inviata dalla Stazione dei Carabinieri di Melfi il 17/2/2011, la SATA s.p.a. venne a conoscenza dell'esistenza di un procedimento di esecuzione di pena detentiva a carico del lavoratore presso il Tribunale di Sorveglianza di Napoli: chiesta copia della sentenza di condanna da eseguirsi, ne venne in possesso il 20/4/2011 su invio a mezzo fax fatto da un avvocato del foro napoletano.

Il successivo 28/4/2011 la [redacted] inviò al proprio dipendente una contestazione di addebiti



disciplinari, con la quale gli contestava -unitamente alla recidiva derivante da altre due lievi violazioni infrabiennali, già sanzionate- l'avvenuta condanna con sentenza passata in giudicato per fatti che pregiudicavano irreparabilmente la sua figura morale, in quanto costituenti palese violazione dei più elementari principi di etica comune, e che ledevano irreparabilmente il vincolo fiduciario, per caratteristiche e finalità nonché per pericolo di reiterazione anche nell'ambiente di lavoro.

Raccolte le giustificazioni del lavoratore, con lettera del 5/5/2011 lo licenziava ai sensi dell'art. 10 lett. a), comma 2 lett. g) ed h) del CCNL di settore, dispensandolo dal prestare servizio nel periodo di preavviso.

Faceva, dunque, ricorso ad una ipotesi di licenziamento con preavviso "tipizzata" dal CCNL, ossia quella della "*condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore*", aggravata dalla recidiva per altre mancanze sanzionate con misure conservative (cfr. lo stralcio del CCNL, nella produzione dell'azienda appellata).

Questi essendo i fatti incontestabilmente emergenti dagli atti di causa, vanno affrontati secondo ordine logico-giuridico i motivi di appello proposti dal lavoratore.

1. Senz'altro infondato è il primo motivo di gravame, che fa leva su di un asserito difetto di tempestività della contestazione disciplinare e del conseguente provvedimento espulsivo, in quanto intervenuti a notevole distanza di tempo dal fatto di penale rilevanza commesso dal lavoratore (detenzione di stupefacenti del tipo eroina a scopo di spaccio), invece conosciuto dall'azienda nell'immediatezza dell'arresto del lavoratore e non seguito da alcuna reazione,

tanto è vero che il l. non venne neppure sospeso dal servizio e fu considerato assente per "permesso personale non retribuito".

Premesso che il principio della necessaria immediatezza della contestazione disciplinare, che ha lo scopo di garantire il diritto di difesa del lavoratore e di non protrarre l'incertezza sulla sorte del rapporto, si applica sia nel caso di licenziamento per giusta causa che in quello di licenziamento per giustificato motivo soggettivo (**Cass. Sez. L., sent. n. 16683 del 11/8/2015**); e che, con la connessa immediatezza dell'adozione del provvedimento espulsivo, costituisce elemento costitutivo del diritto di recesso del datore di lavoro, in quanto la non immediatezza della contestazione o del provvedimento espulsivo può indurre ragionevolmente a ritenere che il datore abbia soprasseduto al licenziamento ritenendo non grave o comunque non meritevole della massima sanzione la mancanza del lavoratore, dovendo comunque tenersi nel debito conto il tempo necessario per l'accertamento e la valutazione dei fatti nonché la complessità della struttura organizzativa dell'impresa (**Cass. Sez. L., sent. n. 20719 del 10/9/2013**), va aggiunto che l'una e l'altra tempestività devono essere valutate in relazione allo specifico fatto di rilevanza disciplinare addebitato al lavoratore, che nel caso di specie non è costituito dall'illecito penale commesso dal l. il 19/6/2005, bensì dalla sua condanna con sentenza passata in giudicato per "fatto che lede la figura morale del lavoratore".

La reazione della S. è, dunque, stata ragionevolmente pronta ed immediata rispetto alla conoscenza di questo fatto, acquisita, come si è visto, il 20/4/2011, seguita da contestazione disciplinare il 28/4/2011 e da comminatoria del licenziamento il 5/5/2011.

Nè può dirsi in tal modo ingenerata alcuna legittima aspettativa del lavoratore in ordine alla



indifferenza della propria condotta rispetto al rapporto fiduciario con l'azienda, e neppure leso il suo diritto di difesa: sotto il primo dei detti profili, perché il lavoratore conosceva o doveva conoscere il rilievo dato dalla contrattazione collettiva alla circostanza (ritenuta di per sé lesiva della fiducia perché infamante) della condanna ad una pena detentiva con sentenza passata in giudicato per fatto lesivo dell'integrità morale del lavoratore; sotto l'altro profilo, perché l'attesa della definizione del procedimento penale scaturito dalla scoperta del fatto illecito, in assenza di condotte esplicite o comunque inequivocabilmente significative dell'indifferenza del datore di lavoro verso la condotta illecita extralavorativa del dipendente, ha all'opposto assunto una connotazione di maggior favore e garanzia per il lavoratore medesimo, cui è stato consentito di difendersi compiutamente nella "sede naturale" costituita dal procedimento penale, prima di subire qualsiasi provvedimento disciplinare.

2. Ugualmente infondata è la critica rivolta alla prima sentenza per essersi meccanicamente riportata alla previsione contrattuale che commina il licenziamento con preavviso al lavoratore condannato con sentenza passata in giudicato, omettendo di esercitare alcuna verifica sulla conformità della previsione alla nozione di giusta causa e sulla proporzionalità al fatto della misura irrogata.

Ribadito che nel caso di specie si è al cospetto di un licenziamento "tipicamente" disciplinare, ossia di un recesso espressamente previsto dalla disciplina collettiva come sanzione da comminare in dipendenza di un fatto del lavoratore espressamente individuato (*"condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di*

lavoro, che leda la figura morale del lavoratore"); e dato atto che per costante giurisprudenza della S.C. di Cassazione, la valutazione in ordine alla legittimità del licenziamento, motivato dalla ricorrenza di una delle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva, non può conseguire automaticamente dal mero riscontro della corrispondenza del comportamento del lavoratore alla fattispecie tipizzata contrattualmente, occorrendo sempre che quest'ultima sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo, tenendo conto della gravità in concreto del comportamento del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo, e pure ai fini del giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione all'illecito commesso (Cass. Sez. L., sent. n. 16095 del 26/6/2013), va tuttavia aggiunto che, proprio in virtù delle nuove disposizioni introdotte dal c.d. "collegato lavoro", quali espressamente richiamate dall'appellante, gli spazi di valutazione assegnati al giudice sembrano essersi ristretti quando si tratti di valutare le motivazioni di un licenziamento "tipicamente" disciplinare.

L'art. 30 della l.n. 183 del 2010, invero, al comma 3 ha espressamente stabilito che *"nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto della tipizzazione di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione ..."*. Ora, se le parole hanno un senso e se le norme giuridiche vanno interpretate nel senso in cui possano avere qualche effetto, anziché in quello secondo cui non ne avrebbero alcuno (arg. ex art. 1367 c.c. in materia di interpretazione dei contratti), la disposizione in questione non può che significare che il giudice debba applicare la tipizzazione delle ipotesi di giusta

causa e giustificato motivo di recesso individuate dalla parti contraenti ("il giudice tiene conto della tipizzazione"), potendo discostarsene soltanto quando rilevi che il fatto concreto, ancorchè astrattamente rientrante in una delle condotte manchevoli tipiche, sia di gravità talmente ridotta da non poter attentare al rapporto di fiducia e giustificare l'applicazione della massima sanzione espulsiva.

Pertanto, da meramente esemplificativa, l'elencazione delle condotte costituenti giusta causa o giustificato motivo di licenziamento contenuta nei contratti collettivi è divenuta vincolante (anche se non tassativa) per il giudice, a meno che questi non ritenga motivatamente che il fatto concreto non valga ad integrare i presupposti della giusta causa o del giustificato motivo di recesso, ai sensi delle norme generali di cui agli artt. 2118 e 2119 c.c., in quanto inidoneo, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, a scuotere la fiducia del datore di lavoro ed a far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali.

Stante questo parziale mutamento di prospettiva, non può non osservarsi come nel caso di specie non siano stati in alcun modo dedotti dal lavoratore elementi tali da far ritenere che il fatto a lui addebitato, pur rientrante nelle ipotesi tipizzate nel CCNL (condanna passata in giudicato per fatto che lede la sua integrità morale), sia privo di tratti di gravità tali da sconsigliare un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro.

Tutta la difesa del lavoratore è stata incentrata sulla mancata reazione immediata dell'azienda al suo arresto nella flagranza della detenzione a fini di spaccio di un rilevante quantitativo di eroina, che, come s'è visto, è circostanza diversa dall'avvenuta condanna per quel medesimo fatto passata in giudicato, il quale ha intaccato per sempre l'integrità morale

del lavoratore.

Il primo giudice ha, dunque, correttamente preso atto sia dell'esistenza di un fatto previsto dalle parti contrattuali come meritevole della massima sanzione espulsiva, che delle gravi ripercussioni sul rapporto fiduciario paventate dal datore di lavoro, anche in relazione al timore di una reiterazione del medesimo comportamento nell'ambito dell'ambiente di lavoro, in assenza di qualsiasi contraria allegazione sulla mancanza di gravità attuale del fatto (per esempio, perché neutralizzata dal trascorrere del tempo e dal totale cambiamento dello stile di vita del lavoratore).

Quanto innanzi detto vale anche in riferimento al giudizio di proporzionalità della misura rispetto al fatto disciplinarmente rilevante: pure sul punto la valutazione giudiziale risulta condizionata dalla tipizzazione operata dalle parti contrattuali mediante l'espresso riferimento alla condanna definitiva per un reato che *"leda la figura morale del lavoratore"*, ossia per un illecito particolarmente infamante per l'autore -in quanto generalmente ritenuto odioso o capace di suscitare forte allarme sociale e non, invece, per condotte meramente colpose o di scarso impatto emotivo sulla collettività-, sì da comportare il legittimo rifiuto dell'azienda di annoverare tra i propri ranghi chi non possa più vantare una specchiata moralità.

Ed ancora una volta si deve evidenziare come da parte dell'interessato non sia stato allegato alcunchè per escludere che nel caso di specie la necessaria proporzionalità tra fatto di rilievo disciplinare e sanzione sussista in concreto.

3. Va, infine, respinto perché infondato, anche il terzo motivo di appello formulato avverso la sentenza gravata.

Costituisce ormai *ius receptum* che, in materia di licenziamento disciplinare, il principio di necessaria pubblicità del c.d. codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti non si applichi nei casi in cui il licenziamento sia irrogato per sanzionare condotte del lavoratore costituenti violazione di norme penali o che contristano con il cosiddetto "minimo etico". l'adeguata pubblicità al codice disciplinare essendo richiesta con riferimento a comportamenti che violano mere prassi operative, non integranti usi normativi o negoziali, e come tali non necessariamente conosciute o conoscibili da parte del lavoratore medesimo (Cass. Sez. L., sent. n. 22626 del 3/10/2013).

Di certo tale condizione di non conoscenza o non conoscibilità della rilevanza disciplinare del fatto -in mancanza dell'affissione del relativo codice- non può essere invocata con riferimento ad una sentenza di condanna penale passata in giudicato, per un reato grave e per una pena che -se non fosse intervenuto il condono- avrebbe comportato l'espiazione in regime di restrizione della libertà personale, senza possibilità di accesso a misure alternative alla detenzione e con conseguente interruzione forzata del rapporto di lavoro in essere con la SATA.

4. Per tutte le considerazioni innanzi espresse, l'appello proposto da; va integralmente respinto.

Le spese del presente grado, liquidate come da dispositivo, sulla scorta delle tariffe introdotte dal D.M. n. 55/2014 con decorrenza dal 3/4/2014, seguono la soccombenza del lavoratore, non ravvisandosi gravi ed eccezionali ragioni per far luogo ad una compensazione tra le parti, anche solo parziale.

P.Q.M.

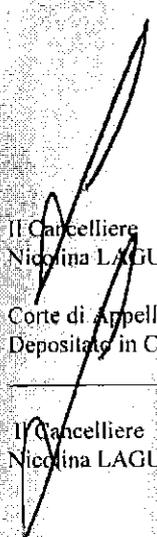
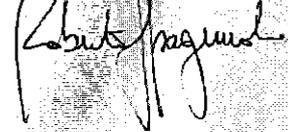
definitivamente pronunciando sull'appello proposto in data 28/10/2014 da
nei confronti della p.a., avverso la sentenza del Tribunale g.l. di Potenza n. 406/14
del 9/5/2014, ogni altra domanda, eccezione e deduzione disattesa, così provvede:

- 1) rigetta l'appello;
- 2) condanna l'appellante al pagamento in favore della controparte le spese del presente grado di giudizio, che liquida in complessivi €. 6.615,00, oltre rimborso spese forfetarie (15%), IVA e CPA come per legge.

Così deciso in Potenza, 22/10/2015

Il Presidente est.

Dr. Roberto SPAGNUOLO



Il Cancelliere
Nicolina LAGUARDIA

Corte di Appello di Potenza
Depositato in Cancelleria

07 GEN. 2016

Il Cancelliere
Nicolina LAGUARDIA