



Venerdì 14/07/2017

Licenziamento disciplinare illegittimo se circostanze e motivazioni diverse nella lettera e nel giudizio?

A cura di: Studio Legale Mancusi

In punto di diritto è illegittimo il licenziamento disciplinare comminato alla dipendente sulla base di una sua condotta commissiva, mentre, in sede giudiziale, la società fa esclusivo riferimento a circostanze diverse e cioè alle errate istruzioni che la dipendente avrebbe impartito ad una collega, comportando violazione del diritto di difesa.

È quanto ha stabilito la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, con la sentenza del 3 luglio 2017, n. 16332, mediante il quale ha rigettato il ricorso e confermato quanto già deciso, nel caso de quo, dalla Corte d'appello di Milano.

La vicenda

La pronuncia trae origine dal fatto che la Corte di Appello di Milano, con sentenza del 2013, confermava la pronuncia del Tribunale di Milano con la quale era stata dichiarata l'illegittimità del licenziamento intimato il 31/3/2011 da Fantasia S.r.l. alla dipendente LIVIA e dalla stessa ritualmente impugnato.

La Corte di merito osservava, per ciò che qui ancora rileva, che correttamente il primo giudice aveva rilevato che l'immutabilità della contestazione disciplinare impediva al datore di lavoro, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970, di introdurre in giudizio circostanze nuove rispetto a quelle contestate al momento del licenziamento, al fine di garantire l'effettivo diritto di difesa alla lavoratrice incolpata.

In particolare, il primo giudice aveva rilevato che la contestazione disciplinare agli atti ed oggetto di causa faceva espresso riferimento ad una condotta commissiva addebitata a LIVIA e consistente nell'aver aggiunto sistematicamente ai campioni esaminati in sede di analisi antidoping nel settore ippico circa 500 ml di acqua, mentre nella memoria difensiva la società faceva esclusivo riferimento alle errate istruzioni impartite dalla ricorrente alla collega dott.ssa MEVIA per analisi da compiere durante periodi di assenza della lavoratrice poi licenziata.

Per la cassazione della sentenza ricorre la Fantasia S.r.l. articolando tre motivi.

I motivi di ricorso

Per quanto è qui di interesse con il primo motivo la società ricorrente denuncia, in riferimento all'art. 360, primo comma, nn. 3 e 5, del codice di rito, la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 7 della legge n. 300/1970 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché l'omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti, ovvero la possibilità che la condotta illecita possa essere compiuta anche dal c.d. autore mediato, lamentando, in sostanza, che la Corte di merito avrebbe fondato il proprio convincimento sul presupposto che possa sussistere una qualsivoglia differenza tra l'aver commesso direttamente o indirettamente un illecito, in quest'ultimo caso ponendo un terzo in condizione di commetterlo nella consapevolezza che quest'ultimo, agendo in base a direttive precise, avrebbe realizzato la condotta illecita.

La decisione

La Corte di Cassazione, chiamata a pronunciarsi, mediante la citata sentenza n. 16332/2017 ha ritenuto il motivo non fondato ed ha rigettato il ricorso.

Rileva la Suprema Corte che la Corte d'appello di Milano, attraverso un percorso logico-giuridico ineccepibile, ha operato la corretta sussunzione della fattispecie nella norma che qui si assume violata, rilevando, dall'esame dei dati documentali in atti, che effettivamente, tra la contestazione dell'addebito formulata a danno di LIVIA in sede disciplinare e la difesa giudiziale spiegata dalla società datrice di lavoro



si ravvisano delle diverse coordinate topico-temporali.

Infatti, nella prima fase, si fa riferimento ad una condotta commissiva addebitata alla dipendente, mentre, in sede giudiziale, la società fa esclusivo riferimento alle errate istruzioni che LIVIA avrebbe impartito ad altra dipendente MEVIA per le analisi da svolgere nei periodi di assenza della prima.

E ciò, come correttamente sottolineato dalla Corte distrettuale, in patente violazione dell'art. 7 della legge n. 300/1970, sotto il profilo della non corrispondenza tra quanto contestato e posto a fondamento del recesso e quanto divenuto oggetto dei giudizi di merito (cfr., al riguardo, tra le molte, Corte di Cassazione, sentenze nn. 10015/2011 e 17604/2007), con evidente violazione del diritto di difesa della dipendente.

Conclude la Suprema Corte che per tutto quanto precede, il ricorso deve essere respinto.

Avv. Amilcare Mancusi

Fonte: <http://www.avvocatoamilcaremancusi.com>