



**Tribunale Ordinario di Cassino**  
**Sezione Lavoro**  
**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

*R.G.L. n. 2087 / 2021*

Il Giudice dott.ssa Annalisa Gualtieri, quale giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

**S E N T E N Z A**

nella causa per controversia in materia di lavoro n. 2087/2021 RG promossa con ricorso in opposizione ex art. 1 comma 51 L. 92/2012, depositato in data 4.11.2021

**TRA**

*Parte\_1* con gli avv.ti TARGA TOMMASO, TRIFIRO' SALVATORE e PAOLA CARELLO

**ricorrente in opposizione**

**E**

*CP\_1* on l'avv.to SANDRO SALERA

**resistente opposta**

**OGGETTO:** opposizione ai sensi dell'art. 1 comma 51 L. 92/2012 avverso ordinanza GL Tribunale Cassino depositata in data 1.10.2021 e comunicata in data 5.10.2021 nel proc. 1595/2010 RG.

## **RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE**

Con ricorso depositato in cancelleria in data 4.11.2021 la società in epigrafe indicata adiva questo giudice del lavoro proponendo ricorso in opposizione ai sensi dell'art. 1 comma 51 L. 92/2012 avverso l'ordinanza del giudice del lavoro dell'intestato Tribunale depositata il 1.10.2021 e comunicata alle parti in data 5.10.2021, con la quale accogliendo le ragioni poste alla base dell'impugnativa di licenziamento, ha accolto la domanda di reintegrazione del ricorrente, annullando il licenziamento per vizi procedurali.

A fondamento della propria opposizione l'opponente, ripercorrendo i fatti di causa, ha sostanzialmente censurava l'iter argomentativo seguito dal giudice di prime cure, reiterando le medesime censure già poste alla base della ritenuta illegittimità dell'impugnato licenziamento.

Ha invero dedotto che:

- premettendo la natura documentale e pacifica delle condotte contestate (rappresentate dall'invio di una serie di e-mail dal proprio indirizzo di posta elettronica aziendale, aventi contenuto oltraggioso nei confronti di colleghi e degli allora superiori gerarchici), ha rilevato come, in data 10 gennaio 2020, fosse stata consegnata brevi manu al lavoratore missiva di contestazione disciplinare, poi spedita a mezzo raccomandata a da questi ricevuta in data 14 gennaio 2020, per rifiuto di sottoscriverla per ricevuta (doc. 12);
- il lavoratore ha poi inviato missiva di risposta, datata 17 gennaio 2020 e ricevuta dalla società in data 20 gennaio 2020, con la quale ha disconosciuto di fatti oggetto di contestazione (doc. 15);
- la società, nella persona della direttrice del personale, *Parte\_2* ha quindi intrapreso una attività di indagine, procedendo, in data 11.02.2020, ad incontrare alcuni dei dipendenti destinatari delle e-mail inviate dall *CP\_1* (doc. 17-20);
- dal 20.01.2020 all'11.02.2020 la direttrice del personale è stata impegnata in una serie di trasferte estere ed i suoi interlocutori, responsabili di reparto dello stabilimento produttivo, sono stati impegnati nella risoluzione di un improvviso

- problema di stabilimento, generato da un fermo produttivo conseguente ad ordinanza giudiziale di sequestro del depuratore del *Controparte\_2* ;
- essendo necessario un ulteriore supplemento di indagine, la direttrice del personale ha comunicato al ricorrente lettera di proroga del procedimento disciplinare di 10 giorni, decorrenti dal 19.02.2020, con termine per irrogare la sanzione disciplinare in data 29.02.2020 (doc. 16);
  - il ricorrente accettava la missiva nella medesima giornata, sottoscrivendola (doc. 16 cit.);
  - nel periodo tra l'11 febbraio 2020 ed il 26 febbraio 2020 la *Pt\_2* ha sottoposto le dichiarazioni ricevute dai dipendenti ai loro superiori gerarchici, che ha incontrato nelle giornate del 19 e del 21 febbraio 2020, non potendo incontrare prima i vertici aziendali poiché ancora impegnati a risolvere il fermo produttivo ed a gestire la cassa integrazione dei dipendenti;
  - che, già a far data dal 5.02.2020, la direttrice del personale era impegnata in attività di prima comunicazione ai clienti ed al personale, essendo ad interim anche responsabile della funzione Comunicazione, per fronteggiare l'allerta Covid e fornire al personale le prime indicazioni igienico-sanitarie, come anche fronteggiare le preoccupazioni dei clienti;
  - che l'azienda ha stabilimenti sia in Italia che in Europa e che la direzione del personale è ubicata negli uffici di Milano: a ciò aggiungasi che l'esercizio del potere disciplinare viene affidato dall'azienda esclusivamente alla direttrice medesima, nella cui persona l'azienda sta in giudizio (docc. 1 e 32);
  - completata l'articolata istruttoria, la direttrice ha disposto il licenziamento per giusta causa in data 26.02.2020, vale a dire entro il termine prorogato e solo 7 giorni dopo quella che sarebbe stata la scadenza del termine se non fosse stata disposta la suddetta proroga (doc. 22-23).

Tanto premesso rilevava in diritto:

- la legittimità della richiesta di proroga, non potendo l'esercizio del potere disciplinare essere delegato al responsabile del personale di stabilimento, poiché soggetto privo dei necessari poteri al riguardo (cfr. doc. 32);

- l'accettazione della richiesta proroga ad opera del lavoratore, che l'ha sottoscritta aderendo alla proposta aziendale di proroga, avendo le norme procedurali del CCNL natura dispositiva e non imperativa;
- l'errata interpretazione delle norme contrattuali di riferimento, posto che, come da consolidata giurisprudenza di legittimità *“la violazione della previsione della contrattazione collettiva che prevede un termine per l'adozione del provvedimento conclusivo del procedimento disciplinare, è idonea ad integrare una "violazione... della procedura di cui all'art. 7" della L. n. 300 del 70, con conseguente operatività della tutela prevista dall'art. 18, comma 6 della stessa legge, come novellato”* (cfr., da ultimo, Cass. n. 27935/2021).

Concludeva quindi chiedendo di *“Accertare e dichiarare la legittimità del licenziamento comminato al sig. Parte\_3 e, per l'effetto, riformare e/o revocare l'ordinanza opposta, rigettando integralmente tutte le domande formulate dal lavoratore con il ricorso ex art. 1, co. 48 e ss., L. n. 92/2012; Per l'effetto, condannare il sig. Parte\_3 alla restituzione di tutti gli importi al medesimo corrisposti in esecuzione ma senza acquiescenza all'ordinanza opposta, oltre interessi e rivalutazione monetaria”*.

Il tutto con vittoria di spese.

La parte opposta resisteva in giudizio ribadendo le difese già spiegate in fase sommaria, chiedendo il rigetto del ricorso in opposizione con condanna alle spese.

Così instauratasi la lite, la stessa è stata discussa e trattenuta in decisione all'udienza del 14 aprile 2022.

La questione dirimente oggetto del presente giudizio è la legittimità o meno della proroga comunicata dall'azienda opponente al lavoratore, con missiva dell'11.02.2020 (doc. 16).

La Parte\_1 contestava al lavoratore di aver inviato numerose e-mail ad altrettanti responsabili di reparto, rilevando l'utilizzo di espressioni oltraggiose ed ingiuriose, dimostrative di un evidente disprezzo per colleghi e superiori, censurando altresì l'utilizzo di toni inappropriati ed irrispettosi nei confronti dei colleghi e dei superiori gerarchici, valutando testualmente il complessivo comportamento: *“denota*

*una aperta insofferenza nei confronti del personale organizzativo e disciplinare del datore di lavoro e prefigura inoltre una violazione del codice etico adottato peraltro recentemente comunicato a tutti i dipendenti e in particolare in uno dei suoi principi cardine: “Ciascun destinatario del codice etico, nell'ambito del proprio ruolo si impegna a favorire un ambiente di lavoro privo di pregiudizi, collaborando attivamente per mantenere un clima aziendale che garantisca il rispetto della dignità di ciascuno”. Tutti i fatti sopra esposti, le mail provocatorie ed ingiuriose inviate, l'evidente insubordinazione nei confronti dei superiori, le accuse rivolte alla direzione aziendale risultano essere lesivi della rapporto fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro punto il risentimento dimostrato nei confronti dei suoi colleghi verso i quali in modo ripetuto rivolgi accuse di incapacità e ancor più grave di malaffare, inducono a considerare compromesso il suo rapporto con i colleghi e più in generale si evidenzia una grave situazione di incompatibilità ambientale” (doc. 12).*

La stessa società ha contestato al ricorrente di *“aver trattato con strumenti informatici e telematici privati dati di proprietà dell'azienda senza alcuna autorizzazione virgola dopo averli trafugati, contravvenendo ai regolamenti interni, ma fatto ancor più grave lei ha reiterato il suo comportamento caratterizzato dalla mancanza del comune basilare rispetto che deve governare il rapporto personale e professionale tra colleghi, attaccando altresì pesantemente la direzione di stabilimento e i suoi colleghi sia dell'ufficio di appartenenza che gli altri uffici”*.

Si deve in primo luogo rilevare come, nella stessa missiva di contestazione, la società espressamente si riservava di agire in altra e sperata sede (quella penale, n.d.r.), ***“qualora le accuse mosse da Lei risultassero infondate”***.

È documentale che le giustificazioni scritte del lavoratore sono pervenute alla società in data 20 gennaio 2020. In tale missiva l' **CP\_I** testualmente replicava: *“in riferimento alla contestazione disciplinare ricevuta in data 14 gennaio 2020 virgola in pugno e contesto quanto mi è stato addebitato virgola in particolare, disconosco i fatti oggetto di contestazione”* (doc. 15).

Tale data, dunque, la società disponeva, in primo luogo delle mail espressamente citate nella missiva di contestazione di inequivoco tenore letterale e delle quali la società ha censurato all' **Pt\_4** il carattere offensivo, ingiurioso, contrario al codice etico, rilevandone il carattere di contenuto insubordinatorio nei confronti dei superiori gerarchici con i quali indipendente ha l'obbligo di mantenere un rapporto corretto ed improntato alla massima collaborazione.

Aveva altresì prova che il ricorrente avesse trattato con strumenti informatici e telematici privati, dati di proprietà aziendale, prova fornita dagli allegati che lo stesso **CP\_1** aveva inviato dalla propria mail istituzionale, e quel che più conta, aveva una generica negazione degli addebiti, che, come correttamente rilevato dal giudice di prime cure *“non (era) accompagnata né da articolate deduzioni difensive né dalla richiesta di essere sentito a discolpa, non veicolando alcun elemento di novità e non o non introducendo alcuna pista ulteriore da verificare rispetto agli addebiti originariamente contestati”* (così, nell'ordinanza impugnata).

Ciao nonostante, in data 11 febbraio 2020, la direttrice del personale si recava presso lo stabilimento di Cassino, ritenendo necessario intervistare i lavoratori ai quali il d' **CP\_1** aveva indirizzato le mail espressamente individuate nella missiva di contestazione: venivano quindi sentiti i lavoratori **Per\_1** **Per\_2** e **Per\_3**, i quali con dichiarazioni scritte confermavano l'infondatezza di tutte le accuse che l' **CP\_1** aveva mosso.

In particolare, come riportato nel ricorso in opposizione:

- il **Per\_3** ha dichiarato di dissociarsi da quanto affermato dall' **Pt\_4** in quanto riteneva infondate tutte le accuse riportate a colleghi per il loro operare in stabilimento (doc. 17);
- l'ingegner **Per\_1** ha spiegato analiticamente alla direttrice del personale il funzionamento delle procedure standard per la gestione degli ordini e dell'acquisto scorta in magazzino ricambi e ha confermato l'assenza di presunte violazioni rispetto a tali procedure così concludendo la propria dichiarazione *“sulla base di quanto detto il sottoscritto **Persona\_4** si discosta in toto*

- da quanto detto dal signor CP\_1 nelle due mail infamanti per me stesso per l'immagine della società <sup>Parte</sup> - con i suoi stakeholders” (doc. 18);
- il Fionda addetto all'ufficio acquisti a replicato nel merito alle accuse di irregolarità presenti nelle email del ricorrente, smontando, come testualmente riportato dalla società opponente (pag. 15 del ricorso in opposizione) la tesi complottista della ricorrente ed evidenziando la ragione per cui si è deciso di effettuare un acquisto di merce superiore rispetto alla richiesta iniziale, al fine di beneficiare di uno sconto da parte del fornitore virgola e non certo per recondite ragioni illecite (doc. 19);
  - da ultimo, il Per\_2, responsabile officina meccanica ha esaminato punto per punto le accuse a lui rivolte dal signor CP\_1 dimostrandone la natura diffamatoria (così, testualmente, nel ricorso in opposizione).

A tutto voler concedere, a tale data, la società aveva adeguato e completo riscontro probatorio anche della non veridicità dei fatti posti a fondamento dell CP\_1 nelle sue email, indagini di veridicità che, giova rilevarlo, la società si era espressamente riservata nella propria missiva di contestazione per una diversa ed ulteriore valutazione penale dei comportamenti censurati, dovendosi questa sede evidenziare che le censure disciplinari afferiscono ad altro piano di indagine, vale a dire alle modalità offensive utilizzate, al contenuto delle mail inviate, tutte circostanze interamente percepibili già al momento della contestazione degli addebiti, posto che la contestata condotta ad insubordinazione grave, o il contestato *“comportamento caratterizzato dalla mancanza di comune e basilare rispetto che deve governare il rapporto personale e professionale tra colleghi”* (così testualmente in contestazione) afferiscono alle modalità con le quali il ricorrente ha comunicato con i suoi colleghi e con i suoi superiori gerarchici, utilizzando, come espressamente contesta la società datoriale, toni inappropriati ed irrispettosi.

Non è chiaro quindi il motivo per cui, a fronte della mancata emersione di elementi di novità, in assenza di complessità istruttoria, posto che i destinatari delle mail ne avevano sconfessato anche il contenuto e che il ricorrente nulla aveva dedotto in merito alle modalità irrispettose ed offensive utilizzate per veicolare le sue

comunicazioni, fornendo generiche giustificazioni e di mero stile, di talché anche la condotta dell'indebito utilizzo di dati personali emergeva dalla semplice verifica degli allegati alle mail inviate, la società resistente abbia ritenuto di dover prorogare di ulteriori 10 giorni l'istruttoria, fin lì espletata, ritenendola particolarmente complessa. La società ha infatti comunicato al lavoratore di volersi avvalere della facoltà di prorogare il termine di 10 giorni *“in considerazione della complessità della fase di istruttoria a causa dei fatti emersi sinora”* (doc. 16), specificando poi durante la fase sommaria, come anche ribadito nella presente fase di opposizione, che tale supplemento di indagine si rendeva necessario a fronte della gravità e della natura delle accuse rivolte dal ricorrente alla società ed è la necessità di approfondite indagini circa la fondatezza delle accuse del lavoratore.

Ma la ritenuta complessità istruttoria appare essere, a parere di chi scrive più frutto della volontà personale della direttrice del personale di effettuare un'indagine a tutto campo esulando dal perimetro complessivo dell'indagine che la società datrice di lavoro stava compiendo sull'operato del proprio dipendente, probabilmente necessaria per una eventuale azione in sede penale ma non certo per acquisire ulteriori informazioni necessarie al pendente procedimento disciplinare, dimenticando forse che la contestazione disciplinare non afferiva tanto alla veridicità di quanto lo stesso **CP\_1** avesse dichiarato quanto piuttosto alle modalità con le quali tali dichiarazioni erano state esternate, sintomatiche, come ritenuto dalla stessa azienda, di insubordinazione, per l'utilizzo di toni inappropriati ed irrispettosi, divenendo superfluo, agli specifici fini che qui interessano, sottoporre il contenuto delle dichiarazioni dei colleghi ascoltati ai loro superiori gerarchici, come anche, farsi delineare dettagliatamente la procedura normalmente seguita dai responsabili manutenzione ( **Tes\_1** e **Per\_2** ) per la richiesta di nuovo materiale, procedura che già lo stesso **Tes\_1** aveva esaurientemente e dettagliatamente riferito alla direttrice di stabilimento, e che lo stesso **Per\_2** aveva dettagliatamente ed esaurientemente illustrato ha la direttrice del personale se, come afferma la stessa società opponente, *“”* (pag. 15 ricorso in opposizione).

Non è chiaro quindi, come già correttamente rilevato nell'ordinanza conclusiva della fase sommaria, perché per la valutazione delle dichiarazioni dei quattro dipendenti menzionati, chi, sempre a giudizio della medesima società, avevano fornito dichiarazioni circostanziate ed idonee a confutare quanto dichiarato dall' *Pt\_6* senza che fossero quindi emersi elementi di discrepanza, di criticità, o di aspetti non chiari ancora da accertare, fosse necessario un riscontro dai rispettivi superiori gerarchici e come non fossero sufficienti i residui 8 giorni posto che, come evidenziato, sulla base di quanto dichiarato dai soggetti in questione non erano emersi profili dubbi o di rilevante complessità rispetto ai comportamenti disciplinarmente contestati ovvero elementi di novità che potessero giustificare la necessità di svolgere ulteriori specifiche indagini.

Neppure è adeguatamente comprovato perché la direttrice del personale abbia proceduto all'audizione dei soggetti destinatari delle e-mail dell' *Pt\_4*, solo dopo 22 giorni dal ricevimento delle generiche giustificazioni del lavoratore.

Sul punto la società allega generiche circostanze che non avrebbero consentito alla direttrice di stabilimento di occuparsi della attività istruttoria in prima persona prima dell'11 febbraio 2020: In primo luogo non sono documentate numero e durata delle dedotte trasferte presso gli altri stabilimenti del gruppo *Pt\_1* medici che la direttrice del personale avrebbe effettuato dal 20 gennaio 2020 alle 11 Febbraio 2020; ne è allegato alcunché in merito alla circostanza che, il fermo produttivo dello stabilimento di Villa Santa Lucia avesse coinvolto la dirigenza e di responsabili dei vari reparti dello stabilimento di Cassino, fra cui quelli intervistati, tanto da non consentirgli, neppure con l'utilizzo della tecnologia a distanza, di interagire con la direttrice del personale prima dell'undici febbraio 2020; né, in terzo luogo, non è adeguatamente motivata la ragione per la quale la direttrice del personale non potesse delegare l'espletamento dell'attività istruttoria ad altro soggetto, riservandosi poi la valutazione degli esiti, posto che alla stessa è stato espressamente conferito il potere esclusivo di assumere e licenziare il personale, ad esclusione di quello con qualifica dirigenziale, non che quello di contestare infrazioni disciplinari ed irrogare le

conseguenti sanzioni (così in procura), non certo quello di svolgere gli atti di indagine istruttoria.

Aggiungasi poi, come correttamente rilevato dal Giudice di prime cure, che è proprio la *Pt\_1* del *Pt\_1* a smentire nella sua costituzione in giudizio alla fase sommaria la complessità delle condotte e dei fatti posti alla base del licenziamento espressamente dichiarando che “i fatti posti alla base del licenziamento sono pacifici e documentali, Il licenziamento è, infatti, fondato sul contenuto di una serie di email - a tratti farneticanti e diffamatorie - in cui il ricorrente ha rivolto ai superiori ai colleghi e a tutta la società accuse pretestuose ed offese altrettanto immotivate” e che “*nel caso di specie i fatti contestati sono materialmente sussistenti e provati per tabulas e risiedono nel contenuto delle email che il ricorrente ha inviato ai colleghi e al suo operatore superiore gerarchico a partire dal 21 dicembre 2019 fino al 31 dicembre 2019*” (pag. 19 della memoria).

L'articolo 51, lettera a, del per il personale dipendente da aziende esercenti l'industria della carta e del cartone stabilisce che “in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che li ha determinati. Il lavoratore, entro i 5 giorni successivi dalla contestazione aziendale, potrà addurre le proprie giustificazioni anche mediante assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Qualora l'azienda non commini il provvedimento disciplinare entro il termine di 30 giorni dalla data in cui sono state rese le giustificazioni, le stesse si intenderanno accolte. Sono fatti salvi i casi *di istruttoria particolarmente complessa* che, comunicati entro lo stesso termine di 30 giorni al lavoratore, renderà possibile l'adozione del provvedimento disciplinare anche oltre tale periodo punto nel caso non vengano presentate le giustificazioni, il termine di 30 giorni decorre dalla scadenza del termine dei 5 giorni previsti dal comma precedente”.

In merito all'interpretazione dell'art. 227 del CCNL commercio, che contiene una norma di analogo tenore, seppure facoltizzando la proroga alla ricorrenza di diversi presupposti, la Suprema Corte ha statuito quanto segue: “*ritiene il Collegio che la*

*doglianza relativa all'omessa specificazione delle ragioni legittimanti la proroga non sia fondata, posto che la clausola contrattuale è chiara nell'imporre al datore di lavoro solo un obbligo di preventiva comunicazione, ma non richiede che nell'atto vengano anche precisati i motivi che rendono necessaria o opportuna la scelta di avvalersi del termine lungo, per meglio valutare le controdeduzioni ed eventualmente per acquisire ulteriori elementi utili ai fini della decisione. Peraltro, detta scelta non è assolutamente insindacabile, sicché, qualora il lavoratore contesti la ricorrenza di ragioni che legittimano la proroga, poiché le stesse incidono sulla tempestività dell'atto di recesso, l'indagine che il giudice del merito è chiamato ad effettuare non è dissimile da quella allo stesso riservata nelle ipotesi in cui si assuma la tardività della contestazione. Opera, pertanto, anche in tal caso il principio secondo cui il concetto di tempestività ha carattere relativo e il ritardo nella irrogazione della sanzione può essere giustificato qualora l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore ovvero la complessità della struttura organizzativa dell'impresa sia suscettibile di far ritardare il provvedimento di recesso (cfr. Cass. 19.6.2014 n. 13955; Cass. 12.1.2016 n. 281)" (Cass. civ., sez. lav., 22.09.2017, n. 22171).*

Seppure quindi la giurisprudenza di legittimità ha chiarito che *“la doglianza relativa all'omessa specificazione delle ragioni legittimanti la proroga non sia fondata, posto che la clausola contrattuale è chiara nell'imporre al datore di lavoro solo un obbligo di preventiva comunicazione (...) Opera, pertanto, anche in tal caso il principio secondo cui il concetto di tempestività ha carattere relativo e il ritardo nella irrogazione della sanzione può essere giustificato qualora l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore ovvero la complessità della struttura organizzativa dell'impresa sia suscettibile di far ritardare il provvedimento di recesso (cfr. Cass. 19.6.2014 n. 13955; Cass. 12.1.2016 n. 281)”*. (Cass. Civ. citata), deve tuttavia rilevarsi come, ne caso che ci occupa, difetti la necessità, rappresentata dall'azienda, di riservarsi un maggiore spazio temporale per l'accertamento e la valutazione di fatti.

Non si rinvencono, invero, nella fattispecie sottoposta al vaglio dell'odierno giudicante quelle ragioni oggettive derivanti dalla complessità dell'accertamento da svolgere, anche per la natura dei fatti da accertare, ovvero dalla necessità di un supplemento di istruttoria a fronte delle difese svolte dal lavoratore, che legittimino il presupposto della proroga comunicata dal datore di lavoro, ritenendo insussistente la ragione che lo stesso ha dedotto per avvalersi della proroga contrattualmente prevista: invero in caso di impossibilità di rispettare il termine negoziale a causa della particolare complessità e durata degli accertamenti necessari alla verifica di circostanze addotte a propria giustificazione dal lavoratore, il datore ha, comunque, l'onere di avvisare del ritardo e delle sue ragioni il dipendente prima della scadenza del termine, così acquisendo la possibilità di investire il giudice della valutazione - ex art. 2965 c.c. - della effettiva idoneità in concreto del termine previsto in via generale dalla contrattazione collettiva a garantire l'esercizio del diritto.

Non ricorrono quindi le ragioni legittimanti la proroga che la Parte\_I ha comunicato al lavoratore, non ravvisandosi elementi per ritenere che l'istruttoria fosse particolarmente complessa, ipotesi questa espressamente prevista dalla norma collettiva di riferimento, dovendosi quindi ritenere che la società si è avvalsa della proroga al di fuori dei casi e dei limiti espressamente previsti dalla citata fonte collettiva. Deve quindi applicarsi la espressa previsione dell'articolo 51 lettera a) del citato CCNL la quale espressamente prevede che *“qualora l'azienda non commini il provvedimento disciplinare entro il termine di 30 giorni dalla data in cui sono stati resi le giustificazioni, le stesse si intenderanno accolte”*, avendo la società provveduto all'invio della missiva licenziamento in data 26 febbraio 2020, cioè una settimana dopo la scadenza del termine del 19 febbraio 2020, termine pari a 30 giorni decorrenti dal 20 gennaio 2020, data di ricezione delle giustificazioni del lavoratore.

Come ha infatti chiarito Cassazione civile, sez. lav., 13/09/2017, n. 21260: *“in tema di procedimento disciplinare, mentre il termine per la contestazione è volto a garantire la tempestività dell'esercizio del potere, in funzione della necessaria tutela del diritto di difesa del lavoratore ed in considerazione del principio del legittimo affidamento sulla irrilevanza disciplinare della condotta, il termine per la*

*conclusione è finalizzato a garantire la certezza delle situazioni giuridiche, che, una volta avviato il procedimento, implica una valutazione tempestiva da parte del datore di lavoro delle giustificazioni fornite dal lavoratore e una decisione, altrettanto tempestiva, sulla rilevanza della condotta e sulla scelta della sanzione da irrogare”.*

In merito alle conseguenze dell'adozione del provvedimento disciplinare dopo la scadenza del termine, la medesima norma collettiva prevede che qualora l'azienda non commini il procedimento disciplinare entro il termine di 30 giorni dalla data in cui sono stati resi le giustificazioni, le stesse si intenderanno accolte: la legittimità di una simile clausola, è stata affermata sin da Cass. 20 dicembre 1990, n. 12116, poi ribadita da Cass. 21 marzo 1994 n. 2663, la quale ha espressamente stabilito che *“La norma del quinto comma art. 7 legge n. 300 del 1970 - che vieta l'applicabilità di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale prima che siano decorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa - non esclude che la disciplina collettiva possa arricchire le garanzie di difesa dell'incolpato con la previsione di un termine finale per l'adozione del provvedimento disciplinare e con l'attribuzione di un determinato significato al comportamento del datore di lavoro nei confronti del lavoratore avvalso della facoltà e dei mezzi di difesa apprestatigli dall'ordinamento; pertanto, è legittima la clausola contrattuale (nella specie, art. 23 C.C.N.L. 18 gennaio 1987 per gli addetti all'industria metalmeccanica privata) la quale preveda un termine finale per l'irrogazione della sanzione, configurando la mancata adozione del provvedimento disciplinare entro il termine finale come accettazione delle giustificazioni fornite dal lavoratore”.*

Appare quindi corretta l'osservazione del giudice di prime cure secondo cui l'inutile decorso dei 15 giorni fa presumere (significativa l'adozione al riguardo dell'espressione *"le giustificazioni ... si intenderanno accolte"*) l'abbandono datoriale del procedimento disciplinare in ragione dell'accettazione delle giustificazioni offerte dal lavoratore, così assegnando al decorso del termine la valenza di accettazione delle controdeduzioni fornite dal prestatore.

Sul significato da attribuire alla menzionata previsione contrattuale si è espressa la Suprema Corte la quale, analizzando, una norma contrattuale di analogo tenore, anche se riferita a diverso settore ha così statuito: *“In tema di licenziamento disciplinare, la violazione del termine di cui all'art. 21, n. 2, comma 3, del c.c.n.l. gas e acqua del 2011, secondo cui, se il provvedimento disciplinare non viene emanato nei dieci giorni lavorativi successivi al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, le giustificazioni si riterranno accolte, non integra una mera violazione di natura procedimentale ma comporta la totale mancanza della giusta causa per effetto dell'ammissione del datore di lavoro dell'insussistenza della condotta illecita sanzionata; ne deriva che, in tale ipotesi, la tutela applicabile è quella di cui all'art. 18, comma 4, della l. n. 300 del 1970 e non quella di cui al comma 6 della predetta norma”* (Cass. 21569/2018).

È interessante riportare integralmente i passaggi motivazionali della richiamata pronuncia, prodotta in atti.

*“In termini generali, non può non rilevare quanto convenuto tra le parti in sede di definizione delle norme procedurali per le sanzioni più gravi del rimprovero verbale e a tal fine, in chiave interpretativa, deve considerarsi l'elemento letterale, che, sebbene centrale nella ricerca della reale volontà delle parti, deve essere riguardato alla stregua di ulteriori criteri ermeneutici e, segnatamente, dell'interpretazione funzionale, che attribuisce rilievo alla causa concreta del contratto ed allo scopo pratico perseguito dalle parti, oltre che dell'interpretazione secondo buona fede, che si specifica nel significato di lealtà e si concreta nel non suscitare falsi affidamenti e nel non contestare ragionevoli affidamenti ingenerati nella controparte (cfr., da ultimo, Cass. 19 marzo 2018, n. 6675; Cass. 28 marzo 2017, n. 7927; Cass. 22 novembre 2016, n. 23701).*

*L'indicazione di un termine per il compimento di un'attività giuridicamente rilevante e la previsione di una determinata conseguenza per l'ipotesi di mancato compimento entro tale termine di certo non rientrano tra le cosiddette clausole di stile inserite dai*

*contraenti non per farvi derivare una concreta volontà negoziale ma in ossequio a una prassi meramente linguistica.*

*Così, sulla base di quanto contenuto nell'art. 21, comma 3, n. 2, del c.c.n.l. gas acqua, non appaiono ipotizzabili conseguenze diverse da quelle dell'obbligo di procedere all'indicata specifica attività (adozione del provvedimento più grave del rimprovero verbale) entro il termine stabilito (si veda anche Cass. 18 marzo 2008, n. 7295) e della fictio dell'intervenuta accettazione delle giustificazioni nel caso di inottemperanza al suddetto obbligo.*

*E' ben possibile, infatti, che la disciplina collettiva arricchi le garanzie di difesa dell'incolpato sia con la previsione di un termine finale sia con l'attribuzione di un determinato significato al comportamento del datore di lavoro nei confronti del lavoratore avvalso della facoltà e dei mezzi di difesa apprestatigli dall'ordinamento (v. Cass. 21 marzo 1994 n. 2663; Cass. 21 luglio 1992, n. 8773; Cass. 20 dicembre 1990, n. 12116; Cass. 17 marzo 1987, n. 2707).*

*La norma contrattuale, allora, nel momento in cui ricollega al ritardo la conseguenza di un'accettazione delle giustificazioni, ancorché inserita in un contesto di norme procedurali, ha rango di norma sostanziale che regola il corretto esercizio del potere di recesso datoriale.*

*In conseguenza, a fronte di una prefigurazione di un fatto come esistente (tali giustificazioni si riterranno accolte), le conseguenze giuridiche non possono che essere quelle ricollegabili a quel fatto prefigurato come se fosse stato corrispondente alla realtà.*

*Ciascun contraente, infatti, deve restare vincolato agli effetti del significato socialmente attribuibile alle proprie dichiarazioni e ai propri comportamenti e così l'aver consapevolmente lasciato decorrere il termine per l'adozione del provvedimento disciplinare non può che essere significativo, sulla scorta della previsione pattizia oltre che dei principi di buona fede e correttezza che presidiano il rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 1175 e 1375 c.c., della intervenuta accettazione*

*da parte del datore di lavoro delle giustificazioni fornite dal lavoratore (si veda Cass. 20 marzo 2009, n. 6911 che ha accertato la correttezza della pronunzia del giudice di merito in punto di decadenza del datore dal potere di recesso successivamente all'accettazione delle giustificazioni della controparte, per non essere stato il provvedimento sanzionatorio comminato entro il termine successivo a tali giustificazioni che, anche secondo la disposizione contrattuale ivi applicata, si riterranno accolte).*

*In tale situazione, dunque, il datore di lavoro ha certo la possibilità di dimostrare l'eventuale impossibilità di rispettare il termine contrattualmente previsto; in caso contrario, però, il ritardo nell'irrogazione della sanzione, contravvenendo un silenzio che vale come accettazione delle difese del lavoratore, si risolve in un venire contra factum proprium, contrario alla clausola di buona fede che presidia il rapporto di lavoro.*

*Il licenziamento intimato nella vigenza della nuova disciplina introdotta dalla L. n. 92 del 2012, doveva perciò considerarsi non semplicemente inefficace per il mancato rispetto di un termine procedurale (al pari dell'intempestività della contestazione oggetto della pronuncia di questa Corte, a sezioni unite, n. 30985 del 27 dicembre 2017) e dunque per motivi solo formali bensì illegittimo per l'insussistenza del fatto contestato per avere il datore di lavoro accolto le giustificazioni a discolpa del dipendente e dunque per la totale mancanza di un elemento essenziale della giusta causa. L'addebito mosso a carico del lavoratore era, infatti, venuto a cadere per l'intervenuta implicita ammissione da parte del datore di lavoro dell'insussistenza della condotta illecita che rendeva il fatto contestato non più configurabile come mancanza sanzionabile”.*

Tale condivisibile ricostruzione comporta, quale necessaria conseguenza, che la tutela applicabile non è allora, come evidenziato dalla Parte\_1 quella di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 6, bensì quella dell'art. 18, comma 4.

Alla luce di quanto esposto deve dichiararsi la illegittimità delle licenziamento comminato a Parte\_3 dalla Parte\_1 con lettera del 26.02.2020, per

insussistenza del fatto contestato e virgola per l'effetto, deve ordinarsi alla società convenuta di reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro e condannarsi la medesima a corrispondergli una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, nel limite massimo di 12 mensilità, nonché a versargli i contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento a quello della effettiva integrazione, oltre interessi e rivalutazione dalla maturazione al saldo.

L'ordinanza impugnata deve essere altresì confermata in punto di aliunde perceptum posto che, secondo l'orientamento consolidato della giurisprudenza di legittimità, *"in tema di aliunde perceptum, le somme percepite dal lavoratore a titolo di indennità di mobilità non possono essere detratte da quanto egli abbia ricevuto come risarcimento del danno per il mancato ripristino del rapporto di lavoro, atteso che detta indennità opera su un piano diverso dagli incrementi patrimoniali che derivano al lavoratore dall'essere stato liberato, anche se illegittimamente, dall'obbligo di prestare la sua attività, dando luogo la sua eventuale non spettanza ad un indebito previdenziale, ripetibile nei limiti di legge"* (cfr. sul punto Cass. 11835/2018).

Tale orientamento ha avuto recenti conferme (da ultimo Cass. n. 21158/2019, n. 23306/2019), consolidandosi nel senso di ritenere le prestazioni assistenziali da disoccupazione non detraibili dal risarcimento del danno dal licenziamento illegittimo. Non si tratta infatti di importi qualificabili come compensi ricavati aliunde, bensì di prestazioni pubbliche di cui – in caso di reintegra giudiziale come nel caso in esame - sopravviene il carattere indebito con conseguente obbligo di restituzione all'CP\_3

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano per entrambe le fasi di giudizio come da dispositivo sulla base delle previsioni delle tabelle allegate al D.M. n. 55 del 2014, come modificato dal D.M. n. 37 del 2018, in relazione al valore minimo della controversia (indeterminato: euro 26.000,00 - euro 52.000,00) ed delle fasi in cui si è articolata l'attività difensiva espletata nel presente giudizio, esclusa la fase istruttoria.

P. Q. M.

definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza, deduzione ed eccezione disattesa, così provvede;

rigetta il ricorso in opposizione e, a conferma dell'ordinanza opposta, annulla il licenziamento impugnato;

condanna *Parte\_1* a reintegrare *Parte\_3* nel posto di lavoro e a corrispondergli una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, nel limite massimo di dodici mensilità, nonché a versargli i contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegrazione, oltre interessi e rivalutazione dalla maturazione al saldo;

condanna parte opponente al pagamento in favore di parte opposta al pagamento delle spese di lite, che si liquidano in euro 3.600,00 oltre rimborso forfettario delle spese generali, CPA, IVA

Così deciso in Cassino, in data 14 aprile 2022

Il Giudice

Annalisa Gualtieri