



Oggetto

**Licenziamento  
disciplinare**

**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
SEZIONE LAVORO**

**R.G.N. 17241/2022**

Cron.

Rep.

Ud. 24/10/2024

CC

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI

- **Presidente** -

Dott. CARLA PONTERIO

- **Consigliere** -

Dott. FABRIZIO AMENDOLA

- **Consigliere** -

Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO

- **Rel. Consigliere** -

Dott. GUALTIERO MICHELINI

- **Consigliere** -

ha pronunciato la seguente

**ORDINANZA**

sul ricorso 17241-2022 proposto da:

[redacted] elettivamente domiciliato in ROMA, [redacted]  
[redacted] presso lo studio dell'avvocato [redacted]  
[redacted] che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato [redacted]

- **ricorrente** -

**contro**

**2024**

**4219**

[redacted] S.R.L., in persona del legale  
rappresentante pro tempore, domiciliata in ROMA, PIAZZA  
CAVOUR presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI  
CASSAZIONE, rappresentata e difesa dall'avvocato [redacted]  
[redacted]

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 141/2022 della CORTE D'APPELLO di  
L'AQUILA, depositata il 28/04/2022 R.G.N. 62/2022;



udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del  
24/10/2024 dal Consigliere Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI  
CASO.

### FATTI DI CAUSA

1. Con la sentenza in epigrafe indicata la Corte d'appello di L'Aquila rigettava il reclamo proposto da [REDACTED] contro la sentenza del Tribunale di Pescara n. 16/2022 che aveva respinto la sua opposizione all'ordinanza del medesimo Tribunale che, nella fase sommaria del procedimento *ex lege* n. 92/2012, in accoglimento solo parziale del ricorso da lui proposto per l'annullamento del licenziamento per giusta causa irrogatogli dalla datrice di lavoro [REDACTED] s.r.l., a seguito di contestazione disciplinare del 5.3.2019, aveva accertato la sussistenza di un giustificato motivo soggettivo di licenziamento in ordine alle condotte contestate, ed aveva quindi convertito l'irrogato licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo ed aveva condannato la società al pagamento in favore del lavoratore dell'indennità di mancato preavviso, rigettando nel resto il ricorso.

2. Per quanto qui interessa, la Corte territoriale premetteva che al lavoratore era stato irrogato licenziamento per giusta causa in data 12.3.2019, a seguito di contestazione disciplinare del 5.3.2019, per dedotta giusta causa consistita nel fatto, accaduto il 28.2.2019 nel primo pomeriggio, di essersi, all'interno del deposito [REDACTED] posto alla guida del furgone aziendale tg. [REDACTED] e, nonostante nell'area ove si trovava vi fosse spazio per effettuare inversione di marcia ed uscire dall'area stessa, nell'aver proceduto in retromarcia, a velocità non adeguata, fino ad urtare la tubazione dell'impianto di aria compressa del deposito, contenente aria a pressione di



6.5 bar, provocando la piegatura di un tratto di tubazione e la fuoriuscita della tubazione dal suo alloggiamento, con recidiva rispetto alla violazione disciplinare del 4.7.2018, sanzionata con la multa di tre ore di retribuzione disposta in data 13.9.2018.

2.1. La Corte, riferito quanto considerato dal primo giudice, e dando conto dei due articolati motivi di reclamo, giudicava infondato il secondo, ritenendo di condividere l'interpretazione fornita dal Tribunale all'art. 7, c. 5, Stat. Lav. ed al corrispondente art. 8 CCNL Metalmeccanici Industria.

2.2. Riteneva, poi, infondato anche il primo motivo, attinente al merito del fatto addebitato.

3. Avverso tale decisione [REDACTED] ha proposto ricorso per cassazione, affidato a quattro motivi.

4. L'intimata resiste con controricorso.

5. Entrambe le parti hanno depositato memoria.

### **RAGIONI DELLA DECISIONE**

1. Con il primo motivo il ricorrente denuncia "Violazione e falsa applicazione della l. 300 del 1970 art. 7 e dell'art. 8 del CCNL dei dipendenti metalmeccanici, in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3". Lamenta che la Corte territoriale abbia condiviso quanto già considerato dal Tribunale, e cioè che, avendo il [REDACTED] ricevuto la contestazione disciplinare il 6.3.2019, le giustificazioni da lui rese, ricevute dall'azienda a mezzo pec il 12.3.2019 alle ore 16.02, erano state presentate oltre il termine del quinto giorno dalla ricezione dalla contestazione, scadente l'11.3.2019, pertanto quando la datrice di lavoro aveva già irrogato il licenziamento, mediante missiva





del 12.3.2019, inviata il giorno stesso alle ore 8.16 a mezzo pec e alle ore 9.56 a mezzo raccomandata a.r. Deduce, infatti, che egli l'8.3.2019, come da ricevuta in pari data, aveva inviato racc.ta contenente le sue giustificazioni.

2. Con un secondo motivo deduce "Violazione e falsa applicazione della l. 300 del 1970 art. 7 e 18, comma 4, e degli artt. 8, 9, 10 del CCNL dei dipendenti metalmeccanici, in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, vizio di motivazione ed omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 5". Si duole in sintesi dell'erronea sanzione della condotta del lavoratore, rispetto all'ipotesi del licenziamento per giustificato motivo soggettivo, sul presupposto di gravità dell'inadempimento e della sua riconducibilità all'ipotesi di cui all'art. 10, lett. A, sub b) del CCNL applicato ("sensibile danneggiamento colposo al materiale in lavorazione"), anziché in quelle ex art. 9, lett. d) (esecuzione negligente o con voluta lentezza del lavoro affidato) ovvero lett. e) (guasto per disattenzione o negligenza del materiale dello stabilimento o del materiale in costruzione); ipotesi per le quali è prevista sanzione conservativa.

3. Con un terzo motivo denuncia "Violazione e falsa applicazione della L. 300 del 1970 artt. 7 e 18, comma 4, e dell'art. 10, lettera A, sub b del CCNL dei dipendenti metalmeccanici, in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3; vizio di motivazione ed omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 5". Si duole dell'erronea valorizzazione della recidiva per fatto (avere contravvenuto il 4.7.2018, alla guida del furgone aziendale, al divieto di utilizzare il telefono



cellulare all'interno dello stabilimento [REDACTED], sanzionato il 13.9.2018 con multa, in quanto il fatto non era provato, né la sanzione era stata applicata in busta paga.

4. Con un quarto motivo deduce "Violazione e falsa applicazione della L. n. 92 del 2012, art. 1, commi 51, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 3, violazione del diritto di difesa art. 24 Cost., nonché omesso esame circa fatti decisivi per il giudizio, che è stato oggetto di discussione tra le parti - ai sensi dell'art. 360 c.p.c. n. 5", per non avere la Corte d'appello - nonostante la natura del giudizio di opposizione di fase a cognizione piena (e non già di *revisio prioris instantiae*) e pertanto aperto a domande, eccezioni e deduzioni istruttorie nuove, purché basate sui medesimi fatti costitutivi degli atti introduttivi - ammesso le istanze istruttorie, anche di C.T.U., dedotte dal lavoratore, con violazione del suo diritto di difesa.

5. Il primo motivo è fondato nei termini che si passa ad illustrare.

6. Giova anzitutto premettere che l'art. 7, comma secondo, L. n. 300/1970, pone il divieto di adozione di provvedimenti disciplinari, senza previa audizione del lavoratore a sua difesa.

6.1. A sua volta, l'art. 8 del CCNL Metalmeccanica aziende industriali, applicato al rapporto di cui è causa, recita:

*Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.*

*Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non*





*potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.*

*Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi alla scadenza del termine per le giustificazioni, queste si riterranno accolte.*

*Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.*

*La comunicazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.*

7. Questa Corte di legittimità si è occupata di norma collettiva (l'art. 55, comma secondo, di altro CCNL: "*II. 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 vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni*"), formulata in termini molto simili a quelli del secondo comma dell'art. 8 del CCNL applicato al rapporto di cui è causa

7.1. In particolare, in Cass., sez. lav., 17.12.2018, n. 32607, si è osservato "*... che il dato letterale del secondo comma, ove si fa riferimento alla presentazione delle giustificazioni e non anche alla ricezione delle stesse da parte datoriale, è sufficientemente chiaro, orientando l'attività ermeneutica nel senso di attribuire alle parti sociali l'intento di riferire il termine di decadenza per l'esercizio del diritto di difesa da parte del lavoratore, al momento dell'invio delle*



*giustificazioni e non della ricezione delle medesime da parte del datore di lavoro, non potendo prospettarsi ragionevoli dubbi sull'effettiva portata del significato della clausola (vedi, sul principio in claris non fit interpretatio, Cass. 3/6/2014 n. 12360, Cass. 10/3/2008 n. 6366).*

*Vertendosi in tema di decadenza (prevista dalla disposizione contrattuale collettiva in esame), secondo i principi enunciati in sede di legittimità (cfr. in termini Cass. Sez. Un. 14/4/2010 n. 8830; Cass. 24/3/2011 n. 6757) l'effetto impeditivo di esse va collegato al compimento da parte del soggetto, unicamente dell'attività necessaria ad avviare il procedimento di comunicazione demandato ad un servizio – idoneo a garantire un adeguato affidamento – sottratto alla sua ingerenza, in ragione di un equo e ragionevole bilanciamento degli interessi coinvolti (vedi Cass. 16/7/2018 n. 18823). 9. ... Il termine di cinque giorni dalla contestazione dell'addebito, prima della cui scadenza è preclusa, ai sensi dell'art. 7, quinto comma, della legge n. 300 del 1970, la possibilità di irrogazione della sanzione disciplinare, è, dunque, chiaramente funzionale ad esigenze di tutela dell'incolpato (Cass. S.U. 7/5/2003 n. 6900)".*

8. Più di recente, inoltre, è stato ribadito il principio di diritto *"secondo cui il datore di lavoro che intenda adottare una sanzione disciplinare non può omettere l'audizione del lavoratore incolpato che, nel termine di cui all'art. 7, comma 5, st. lav., ne abbia fatto espressa ed inequivocabile richiesta contestualmente alla comunicazione di giustificazioni scritte, anche se queste appaiano di per sé ampie ed esaustive"* (così al p.to 9 di Cass. n. 12272/2023 ed ivi il richiamo ai precedenti di legittimità in senso conforme).





9. La Corte territoriale, richiamando Cass., sez. lav., 9.5.2012, n. 7096, ha ritenuto che l'art. 7, comma 5, l. n. 300/1970, ravvisato corrispondente all'art. 8 del CCNL di settore, individui il termine entro il quale le eventuali difese del lavoratore devono pervenire al datore di lavoro e che non può ritenersi rispettato, quando, pur avendo il lavoratore inviato le proprie difese prima del suo decorso, la ricezione di esse – aventi natura di atto unilaterale recettizio ed efficacia, quindi, solo dal momento in cui pervengono al destinatario – avvenga in data successiva.

10. La soluzione non è condivisibile in relazione alla precipua previsione collettiva che viene nella specie in considerazione (come premesso, quasi identica a quella esaminata in Cass. n. 32607/2018 cit.).

10.1. Invero, il tenore letterale del secondo comma dell'art. 8 sopra riportato non fa riferimento alla ricezione da parte del datore del lavoro delle giustificazioni del lavoratore e/o della sua richiesta di essere sentito a propria difesa, né al momento in cui le stesse debbano pervenire al datore di lavoro.

E l'interpretazione di quella previsione che faccia capo alla documentata data di invio di giustificazioni o richieste, da parte del lavoratore, piuttosto che alla data di ricezione delle stesse, appare senz'altro più conforme alla sua *ratio* di tutela del diritto di difesa del lavoratore incolpato, secondo l'impostazione ermeneutica delineata nella motivazione di Cass. n. 32607/2018.

11. L'accoglimento del primo motivo implica l'assorbimento degli altri tre motivi.





12. Pertanto, in accoglimento del primo motivo di ricorso, la sentenza impugnata dev'essere cassata con rinvio alla medesima Corte territoriale che, in differente composizione, oltre a regolare le spese anche di questo giudizio di legittimità, dovrà verificare il momento d'invio della racc.ta recante le giustificazioni rese dal lavoratore e in base all'esito di detto accertamento farà applicazione dei principi di diritto delineati nella motivazione di questa ordinanza.

### **P.Q.M.**

La Corte accoglie il primo motivo di ricorso, dichiarati assorbiti gli altri. Cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia alla Corte di appello di L'Aquila, in diversa composizione, cui demanda di provvedere anche sulle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma nell'adunanza camerale del 24.10.2024.

Il Presidente

**Adriano Piergiovanni Patti**

