

LAVORO (RAPPORTO DI)  
Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., 18-10-2011, n. 21485

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. NOBILE Vittorio - Presidente

Dott. NAPOLETANO Giuseppe - Consigliere

Dott. MAISANO Giulio - rel. Consigliere

Dott. CURZIO Pietro - Consigliere

Dott. TRIA Lucia - Consigliere

ha pronunciato la seguente:

sentenza

sul ricorso 19244/2009 proposto da:

OLIMPIA BEAUTE' S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA F. CONFALONIERI 2, presso lo studio dell'avvocato PARISI GIANFRANCO, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato LAVIZZARI MANFREDO, giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

G.M., domiciliata in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentata e difesa dall'avvocato FEZZI MARIO, giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 23 8/2009 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 20/03/2009, r.g.n. 1118/07;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 29/09/2011 dal Consigliere Dott. GIULIO MAISANO;

udito l'Avvocato PARISI GIANFRANCO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CESQUI Elisabetta, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

---

<b>Fatto</b>	<b>Diritto</b>	<b>P.Q.M.</b>
--------------	----------------	---------------

### Svolgimento del processo

Con sentenza del 20 marzo 2009 la Corte d'Appello di Milano ha confermato la sentenza del Tribunale di Milano n. 1344/2007 che ha dichiarato illegittimo il licenziamento intimato dalla Olympia Beautè s.p.a. a G.M.. La Corte territoriale ha motivato tale decisione ritenendo illegittimo il comportamento della società che ha proceduto al licenziamento in questione senza dare seguito alla richiesta della lavoratrice di un rinvio della convocazione chiesta dalla lavoratrice e considerando anche i tempi ristretti previsti dalla convocazione stessa pervenuta sabato 3 dicembre per la mattina del 5 dicembre o per il giorno successivo 6 dicembre, mentre la lavoratrice aveva chiesto un rinvio a data successiva al 13 dicembre, in considerazione di un ponte festivo nei giorni precedenti.

La Olympia Beautè s.p.a. ha proposto ricorso per cassazione avverso tale sentenza articolato con unico motivo e tre quesiti di diritto.

Resiste con controricorso la G..

La ricorrente ha presentato memoria.

### Motivi della decisione

La società ricorrente lamenta violazione e falsa applicazione della *L. n. 300 del 1970, art. 7, commi 2, 3, 4 e 5*, e degli *artt. 1366, 1374 e 1375 c.c.*, in relazione *all'art. 360 c.p.c.*, n. 3. In particolare si deduce di avere correttamente ottemperato al dettato della *L. n. 300 del 1970, art. 7*, provvedendo alla convocazione della lavoratrice indicando due date a scelta; che il procedimento disciplinare si sarebbe correttamente concluso a seguito della diserzione della lavoratrice che si è limitata a chiedere lo spostamento dell'incontro a data successiva; che sarebbe legittimo irrogare la sanzione disciplinare senza accogliere l'istanza di rinvio proposta dalla lavoratrice, essendo il procedimento disciplinare validamente concluso con la convocazione della lavoratrice stessa.

Il motivo è infondato.

Va infatti rilevato che comunque, per costante giurisprudenza della Corte di Cassazione la [L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 7](#), il quale subordina la legittimità del procedimento di irrogazione della sanzione disciplinare alla previa contestazione degli addebiti, al fine di consentire al lavoratore di esporre le proprie difese in relazione al comportamento ascrittogli, pur non comportando per il datore di lavoro un dovere autonomo di convocazione del dipendente per l'audizione orale, ma solo un obbligo correlato alla manifestazione tempestiva (entro il quinto giorno) del lavoratore di voler essere sentito di persona (sicchè nel giudizio il lavoratore ha l'onere di provare la sua tempestiva richiesta, costituente elemento costitutivo a lui favorevole della fattispecie procedimentale), presuppone tuttavia che il datore di lavoro gestisca il potere disciplinare secondo i principi di correttezza e buona fede e, quindi, con modalità tali da non ingenerare equivoci nel dipendente cui si riferisce la contestazione (per tutte Cass. 3 agosto 2001 n. 10760). Nel caso in esame la Corte territoriale ha motivato riguardo all'applicazione della disciplina invocata dalla ricorrente, pervenendo alla conclusione per cui il datore di lavoro non ha gestito correttamente il potere disciplinare. Il vizio lamentato, quindi, configurerebbe un vizio di motivazione ex [art. 360 c.p.c.](#), n. 5, e non violazione di legge ex [art. 360 c.p.c.](#), n. 3, così come rappresentato, proprio perchè la Corte d'Appello ha considerato pienamente le norme applicabili giudicando non corretto ed in buona fede il comportamento del datore di lavoro con giudizio logico e congruo non censurabile in questa sede di legittimità.

Il ricorso deve dunque essere rigettato con la conseguente condanna del ricorrente al pagamento delle spese di giudizio liquidate in dispositivo.

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

Rigetta il ricorso; Condanna la ricorrente al pagamento delle spese di giudizio liquidate in Euro 40,00 oltre Euro 2.500,00 per onorari, oltre spese generali, IVA e CPA. Così deciso in Roma, il 29 settembre 2011.

---