

Lecito impiegare investigatori per smascherare la finta malattia del dipendente

(Cassazione sez. Lavoro, Sentenza 16.08.2016 n. 17113 - Dott. Vincenzo Frandina)

Il datore di lavoro è legittimato a rivolgersi ad un'agenzia investigativa al fine di accertarsi circa il comportamento fraudolento di un lavoratore e appurare se la patologia certificata dal medico costituisce un impedimento reale allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Questo è quanto ha stabilito la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, con sentenza del 16 agosto 2016, n. 17113, la quale ha accolto il quinto motivo di ricorso e cassato quanto già deciso dalla Corte d'Appello di Caltanissetta con sentenza n. 81/2015.

In origine, con sentenza del 6 febbraio 2015 la Corte di Appello di Caltanissetta, in riforma della pronuncia di primo grado, rigettava la domanda proposta dal lavoratore, il quale impugnava il licenziamento, datato 13 gennaio 2014, intimato per giusta causa dalla società ACCA Spa per "simulazione fraudolenta dello stato di malattia".

La Corte territoriale riteneva che, per mezzo del materiale probatorio acquisito dagli investigatori privati, anche attraverso filmati e fotografie nonché mediante testimonianza da parte dello stesso agente investigativo, risultasse accertato l'addebito e che dunque il lavoratore avesse compiuto tutta una serie di azioni e movimenti del tutto incompatibili con la sussistenza della malattia impeditiva lamentata; nel caso di specie una lombalgia.

Avverso la decisione, il dipendente proponeva ricorso in cassazione.

In concreto, il ricorrente denunciava violazione e falsa applicazione degli articoli 2, 3, 4 e 5 dello Statuto dei Lavoratori e degli articoli 1 e ss. del Decreto Legislativo n. 196 del 2003 per avere la sentenza impugnata ritenuto ammissibile che, la ricerca degli elementi utili a verificare l'attendibilità della certificazione medica inviata dal lavoratore, era stata compiuta da un'agenzia investigativa incaricata dal datore di lavoro.

La Corte di Cassazione ha ritenuto il motivo infondato. Infatti, la Suprema Corte, in varie occasioni (Corte di Cassazione, sentenza n. 6236 del 2001 - Corte di Cassazione, sentenza n. 25162 del 2014), ha affermato che le disposizioni di cui all'articolo 5 della Legge n. 300 del 1970, “ *non precludono che le risultanze delle certificazioni mediche prodotte dal lavoratore, e in genere degli accertamenti di carattere sanitario, possano essere contestate anche valorizzando ogni circostanza di fatto – pur non risultante da un accertamento sanitario – atta a dimostrare l'insussistenza della malattia o la non idoneità di quest'ultima a determinare uno stato di incapacità lavorativa, e quindi a giustificare l'assenza* ”.

D'altro canto, non è condannabile il datore di lavoro che si adopera per prendere conoscenza di determinati comportamenti del lavoratore, i quali, pur essendo estranei allo svolgimento dell'attività lavorativa, sono certamente rilevanti sotto il profilo del corretto adempimento delle obbligazioni scaturenti dal rapporto di lavoro. E' sufficiente anche solo che vi sia il sospetto che tali condotte possano influenzare in maniera negativa l'adempimento della prestazione dedotta in contratto. Già nel 1987 la Cassazione, con la sentenza n. 3704, affermava come fosse legittima la ricerca degli elementi atti a verificare l'attendibilità della certificazione medica inviata dal lavoratore compiuta da un'agenzia investigativa incaricata dal datore di lavoro.

Dunque, “pedinare” il dipendente assente per malattia è possibile anche se la commissione di atti illeciti o comunque irregolari è solo sospetta. Quanto alle agenzie investigative, queste operano lecitamente purché non sconfinino nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria che l'articolo 3 dello Statuto dei Lavoratori riserva, in via esclusiva, al datore di lavoro e ai suoi collaboratori.

Pertanto, il controllo del lavoratore mediante i “c.d. 007”, anche solo quando vi sia un semplice sospetto, non è in contrasto né con il principio di buona fede, né tantomeno con il divieto di cui all'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori (Legge n. 300/1990); difatti, lo stesso datore di lavoro può decidere autonomamente quando e come compiere i controlli (anche occulti), essendo il lavoratore tenuto a prestare la propria opera diligentemente per tutta la durata del rapporto di lavoro.

In base a quanto sopra esposto, è esente da censure la sentenza impugnata che ha ritenuto legittimo il controllo effettuato al di fuori dell'orario di lavoro ed in fase di sospensione dell'obbligazione poiché finalizzato esclusivamente all'accertamento dell'illecita simulazione della malattia (cfr. Corte di Cassazione, sentenza n. 4984 del 2014; più di recente Corte di Cassazione, sentenza n. 9749 del 2016).

Da ciò si deduce che, qualora la malattia dichiarata risultasse inesistente, il certificato medico sanitario non avrebbe valore probatorio alcuno.

Svolgimento del processo

1. - Con sentenza del 6 febbraio 2015 la Corte di Appello di Caltanissetta, in riforma della pronuncia di primo grado emessa all'esito del procedimento regolato dalla l. n. 92 del 2012, ha rigettato la domanda proposta da G. M. di impugnativa del licenziamento intimato per giusta causa in data 13 gennaio 2014 dalla S. Spa per "simulazione fraudolenta dello stato di malattia".

La Corte territoriale, preliminarmente ritenuta l'ammissibilità del reclamo, ha ritenuto - in estrema sintesi - che dal materiale probatorio acquisito, anche attraverso filmati e fotografie nonché mediante deposizione testimoniale di un agente investigativo, risultasse accertato l'addebito e che il M. avesse compiuto "tutta una serie di azioni e movimenti del tutto incompatibili con la sussistenza della malattia impeditiva della prestazione di lavoro" certificata come "lombalgia".

2. - Per la cassazione di tale sentenza G. M. ha proposto ricorso affidato ad otto motivi. La S. Spa ha resistito con controricorso.

Motivi della decisione

3. - Pregiudizialmente occorre esaminare l'eccezione della S. Spa di inammissibilità del ricorso per cassazione per dedotta nullità della procura in quanto nella copia notificata non è "trascritta graficamente la procura medesima".

L'eccezione non può trovare accoglimento.

Ai fini dell'ammissibilità del ricorso per cassazione, pur essendo necessario che il mandato al difensore sia stato rilasciato in data anteriore o coeva alla notificazione del ricorso all'intimato, non occorre che la procura sia integralmente trascritta nella copia notificata all'altra parte, ben potendosi pervenire d'ufficio, attraverso altri elementi, purché specifici ed univoci, alla certezza che il mandato sia stato conferito prima della notificazione dell'atto (Cass. SS.UU. n. 17866 del 2013). In particolare, più volte questa Corte ha ritenuto ammissibile il ricorso, considerando sufficiente, ai fini della prova dell'antiorità della procura, l'apposizione di essa - come nella specie - a margine del ricorso originale (cfr., Cass. n. 14967 del 2007; Cass, n. 15086 del 2005; Cass. n. 15374 del 2004).

4. - Con il primo motivo si denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 434 c.p.c., con conseguente nullità della sentenza impugnata per avere la medesima ritenuto ammissibile il reclamo della società "omettendo di rilevare che detto reclamo non indicava specificatamente le parti del provvedimento che si intendevano appellare, le modifiche che venivano richieste alla ricostruzione del fatto compiuta dal giudice di primo grado e le circostanze da cui derivava la violazione di legge e la loro rilevanza ai fini della decisione impugnata, in palese violazione dell'art. 434 c.p.c.".

Il motivo, come formulato, è inammissibile risultando violato il principio dell'autosufficienza del ricorso per cassazione di cui all'art. 366, co. 1, n. 6), c.p.c. (cfr. Cass. n. 18 del 2015 e giurisprudenza ivi richiamata).

Invero ha ommesso di indicare specificamente i contenuti dell'atto processuale - nella specie l'appello della controparte - su cui fonda la doglianza di difetto di specificità dei motivi di impugnazione, Si limita a dedurre che la S. Spa "non ha mosso nessuna precisa e specifica censura all'ampia ed esauriente motivazione dell'ordinanza impugnata", senza consentire una valutazione compiuta dell'atto di appello per sindacarne l'asserita insufficienza in modo complessivo, impedendo così, in mancanza della descrizione del fatto processuale, di procedere alla preliminare verifica di ammissibilità del motivo di ricorso mediante accertamento della rilevanza e decisività del vizio denunciato rispetto alla pronuncia impugnata per cassazione. Proprio nel caso di censure che riguardino la denunciata inammissibilità dell'appello questa Corte ha ritenuto condizione di ammissibilità del ricorso la trascrizione per esteso del contenuto dell'atto di appello (Cass. n. 12664 del 2012) ovvero l'indicazione dell'impianto specifico dei motivi di appello formulati dalla controparte ed asseritamente affetti da nullità (Cass. n. 9734 del 2004; conforme: Cass. n. 86 del 2012). Tale ultima pronuncia ha chiarito che l'"esigenza di astensione del giudice di legittimità dalla ricerca del testo completo degli atti processuali attinenti al vizio denunciato, non è giustificata da finalità sanzionatorie nei confronti della parte che costringa il giudice a tale ulteriore attività d'esame degli atti processuali, oltre quella devolutagli dalla legge; ma risulta, piuttosto, ispirata al principio secondo cui la responsabilità della redazione dell'atto introduttivo

del giudizio fa carico esclusivamente al ricorrente ed il difetto di ottemperanza alla stessa non deve essere supplito dal giudice per evitare il rischio di un soggettivismo interpretativo da parte dello stesso nell'individuazione di quali atti o parti di essi siano rilevanti in relazione alla formulazione della censura".

Né può soccorrere alla parte ricorrente la qualificazione giuridica del vizio lamentato come errore in procedendo, in relazione al quale la Corte è anche "giudice dei fatto", con la possibilità di accedere direttamente all'esame degli atti processuali del fascicolo di merito. Invero le Sezioni unite della Cassazione hanno statuito che, nei casi di vizio che comporti la nullità del procedimento o della sentenza impugnata, il giudice di legittimità, pur non dovendo limitare la propria cognizione all'esame della sufficienza e logicità della motivazione con cui il giudice di merito ha vagliato la questione, "è investito del potere di esaminare direttamente gli atti ed i documenti sui quali il ricorso si fonda, purché la censura sia stata proposta dal ricorrente in conformità alle regole fissate al riguardo dal codice di rito (ed oggi quindi, in particolare, in conformità alle prescrizioni dettate dall'art. 366 c.p.c., comma 1, n. 6, e art. 369 c.p.c., comma 2, n. 4)" (Cass. SS. UU. n. 8077 del 2012). Dunque la parte ricorrente è tenuta ad indicare gli elementi individuanti e caratterizzanti il "fatto processuale" di cui richiede il riesame, affinché il corrispondente motivo sia ammissibile e contenga, per il principio di autosufficienza del ricorso, tutte le precisazioni e i riferimenti necessari a individuare la dedotta violazione processuale (Cass. n. 9734 del 2004; Cass. n. 6225 del 2005), senza limitarsi a rinviare all'atto di appello, dovendo riportarne il contenuto nella misura necessaria ad evidenziarne la pretesa nullità (cfr. Cass. n. 20405 del 2006; Cass, n. 23420 del 2011; Cass. n. 86 del 2012).

5. - Con il secondo motivo si denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 2, 3, 4 e 5 dello Statuto dei Lavoratori e degli artt. 1 e ss. del d. lgs. n. 196 del 2003 per avere la sentenza impugnata ritenuto ammissibile che "la ricerca degli elementi utili a verificare l'attendibilità della certificazione medica inviata dal lavoratore era stata compiuta da un'agenzia investigativa incaricata di datore di lavoro".

Il motivo è infondato.

Questa Corte ha affermato (Cass. n. 6236 del 2001), con orientamento cui è stata data continuità (Cass. n. 25162 del 2014), che le disposizioni della L. n. 300 del 1970, art. 5, non precludono che le risultanze delle certificazioni mediche prodotte dal lavoratore, e in genere degli accertamenti di carattere sanitario, possano essere contestate anche valorizzando ogni circostanza di fatto - pur non risultante da un accertamento sanitario - atta a dimostrare l'insussistenza della malattia o la non idoneità di quest'ultima a determinare uno stato di incapacità lavorativa, e quindi a giustificare l'assenza. È, altresì, naturalmente insito in tale

giurisprudenza il riconoscimento della facoltà del datore di lavoro di prendere conoscenza di comportamenti del lavoratore, che, pur estranei allo svolgimento dell'attività lavorativa, sono rilevanti sotto il profilo del corretto adempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro. In particolare, questa Corte si è già pronunciata in relazione al caso In cui, di fatto, la ricerca degli elementi utili a verificare l'attendibilità della certificazione medica inviata dal lavoratore era stata compiuta da un'agenzia investigativa incaricata dal datore di lavoro (Cass. n. 3704 del 1987).

Va ribadito, infatti, in ordine alla portata delle disposizioni (L. n. 300 del 1970, artt. 2 e 3) che delimitano, a tutela della libertà e dignità del lavoratore, in coerenza con disposizioni e principi costituzionali, la sfera di intervento di persone preposte dal datore di lavoro a difesa dei propri interessi -e cioè per scopi di tutela del patrimonio aziendale (art. 2) e di vigilanza dell'attività lavorativa (art. 3)- che esse non precludono il potere dell'imprenditore di ricorrere alla collaborazione di soggetti (come, nella specie, un'agenzia investigativa) diversi dalla guardie particolari giurate per la tutela del patrimonio aziendale, né, rispettivamente, di controllare l'adempimento delle prestazioni lavorative e quindi di accertare mancanze specifiche dei dipendenti, ai sensi degli artt. 2086 e 2104 c.c., direttamente o mediante la propria organizzazione gerarchica. Ciò non esclude che il controllo delle guardie particolari giurate, o di un'agenzia investigativa, non possa riguardare, in nessun caso, né l'adempimento, né l'inadempimento dell'obbligazione contrattuale del lavoratore di prestare la propria opera, essendo l'inadempimento stesso riconducibile, come l'adempimento, all'attività lavorativa, che è sottratta alla suddetta vigilanza, ma deve limitarsi agli atti illeciti del lavoratore non riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione (cfr., in tali termini, n. 9167 del 2003). Tale principio è stato ribadito ulteriormente, affermandosi che le dette agenzie per operare lecitamente non devono sconfinare nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria, riservata, dall'art. 3 dello Statuto, direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori, restando giustificato l'intervento in questione non solo per l'avvenuta perpetrazione di illeciti e l'esigenza di verificarne il contenuto, ma anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione (v. Cass. n. 3590 del 2011). Né a ciò ostano sia il principio di buona fede sia il divieto di cui all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, ben potendo il datore di lavoro decidere autonomamente come e quando compiere il controllo, anche occulto, ed essendo il prestatore d'opera tenuto ad operare diligentemente per tutto il corso del rapporto di lavoro (cfr. n. 16196 del 2009).

Ciò posto è esente da censure la sentenza impugnata che ha ritenuto legittimo il controllo finalizzato all'accertamento dell'illecita simulazione della malattia, effettuato al di fuori dell'orario di lavoro ed in fase di sospensione dell'obbligazione principale di rendere la prestazione lavorativa (cfr. Cass. n. 4984 del 2014; più di recente Cass. n. 9749 del 2016).

6. - Con il terzo motivo si denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 2712 c.c, per avere

la Corte nissena confermato la pronuncia del primo giudice nella parte in cui non aveva considerato idoneo il disconoscimento "stante che il M., dopo aver visionato il filmato, si è riconosciuto nel filmato e si è limitato solamente a dichiarare "di non sapere se il periodo corrisponde con i fatti di causa", senza la benché minima allegazione di elementi dimostrativi della eventuale non corrispondenza tra la situazione riprodotta e quella fattuale".

Con il quarto motivo si denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 246 c.p.c. per avere la Corte ritenuto ammissibile la testimonianza dell'investigatore privato "il quale aveva un interesse in causa, essendo stato ingaggiato e pagato dalla società datrice per spiare illegittimamente il lavoratore in violazione delle norme sopra citate".

Le doglianze, che lamentano violazioni dell'agire del giudice e, quindi, nella sostanza errores in procedendo, sono entrambe infondate perché secondo questa Corte la nullità di un atto di acquisizione probatoria non comporta automaticamente la nullità (derivata) della sentenza, atteso che i rapporti tra atto di acquisizione probatoria nullo e sentenza non possono definirsi in termini di eventuale nullità derivata di quest'ultima, quanto, piuttosto, in termini di giustificatezza o meno delle statuizioni in fatto della sentenza stessa, la quale, cioè, in quanto fondata sulla prova nulla, è priva di (valida) motivazione, non già nulla a sua volta: infatti l'atto di acquisizione probatoria, puramente eventuale, non fa parte della indefettibile serie procedimentale che conduce alla sentenza e il cui vizio determina la nullità, ma incide soltanto sul merito delle valutazioni in fatto compiute dal giudice, le quali, peraltro, possono essere sindacate in sede di legittimità sotto il profilo del vizio di motivazione ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 5, c.p.c. (Cass n. 18857 del 2014; Cass. n. 17247 del 2006; Cass. n. 19072 del 2004).

Nella specie l'istante si limita a denunciare la pretesa violazione della legge processuale, ma nel motivo non censura in concreto l'accertamento in fatto eseguito dalla Corte territoriale sulla base delle riproduzioni meccaniche e della deposizione tacciata di nullità in modo adeguato a determinare la richiesta cassazione della sentenza gravata.

7. - Con il quinto motivo si denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 7 e 18 della l. n. 300 del 1970 e dell'art. 8 del CCNL Metalmeccanici nonché violazione e falsa applicazione degli artt. 112, 115 e 116 c.p.c. censurando la parte della sentenza impugnata che ha affermato: "inesistenti sono poi, ad avviso della Corte, i dedotti vizi del procedimento disciplinare, atteso che le contestazioni disciplinari, così come formulate, non possono essere ritenute generiche e considerato che il termine di sei giorni per l'adozione del licenziamento decorrente dalla presentazione delle giustificazioni previsto dall'art. 8 del CCNL Metalmeccanici deve ritenersi di natura meramente ordinatoria".

La censura non può trovare accoglimento quanto alla dedotta genericità della contestazione disciplinare.

Infatti la previa contestazione dell'addebito, necessaria in funzione di tutte le sanzioni disciplinari, non richiede l'osservanza di schemi prestabiliti e rigidi, come accade nella formulazione dell'accusa nel processo penale, assolvendo esclusivamente alla funzione di consentire al lavoratore incolpato di esercitare pienamente il proprio diritto di difesa (v. Cass. n. 11045 del 2004 e Cass. n. 5115 del 2010); pertanto, per il rispetto di tale incombente è sufficiente che vengano fornite al lavoratore le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c., di modo che il tenore della contestazione sia tale da consentire al lavoratore di comprendere l'accusa rivoltagli e di esercitare il diritto di difesa (tra le altre: Cass. n. 11933 del 2003; Cass. n. 16831 del 2013).

Ciò posto, l'accertamento relativo alla sussistenza del requisito della specificità della contestazione trae fondamento da una indagine di fatto, che, come tale, è incensurabile in sede di legittimità (vedi, per tutte: Cass. n. 10662 del 2014; Cass. n. 7546 del 2006).

Il Collegio reputa invece fondato il motivo limitatamente alla dedotta violazione del termine previsto dalla contrattazione collettiva pacificamente applicabile alla fattispecie secondo cui, "se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte" (art. 8, co, 4, CCNL Metalmeccanici), termine erroneamente ritenuto ordinatorio dalla Corte territoriale.

Questa Corte ha più volte affermato che l'intimazione del licenziamento disciplinare - al pari, più in generale, dell'irrogazione delle sanzioni disciplinari - deve essere connotata dal carattere di "tempestività", non diversamente dalla contestazione dell'addebito (tra le tante: Cass. n. 17058 del 2003). Il difetto di tale requisito è infatti significativo della volontà del datore di lavoro di accettare le eventuali giustificazioni del lavoratore, al quale l'addebito sia stato contestato, o comunque di valutare la condotta del lavoratore stesso come non di gravità tale da legittimare il licenziamento.

Il carattere della "tempestività" può poi tradursi, più puntualmente, in una specifica garanzia

procedimentale prevista dalla contrattazione collettiva che è abilitata anche ad introdurre un termine perentorio per l'esercizio del potere disciplinare (Cass. n. 9767 del 2011), ossia uno *spatium* deliberanti massimo fissato in una misura ben precisa - che va a schermare il canone (meno preciso) della tempestività dell'adozione del provvedimento disciplinare - perché il datore di lavoro possa valutare le eventuali giustificazioni addotte dal lavoratore incolpato (Cass. n. 5116 del 2012).

In tal senso si è espressa questa Corte anche con riferimento all'art. 23, co. 4, CCNL 18 gennaio 1987 per i lavoratori dell'industria metalmeccanica privata, che prevedeva una clausola di identico tenore (cfr. Cass. n. 2663 del 1994; Cass. n. 10547 del 1994; Cass. n. 15102 del 2012).

Tuttavia, nel regime delle tutele graduate dall'art. 18 della l. n. 300 del 1970, come modificato dalla l. n. 92 del 2012 applicabile alla fattispecie, 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. 300/70, con conseguente operatività della tutela prevista dal sesto comma dell'art. 18 della stessa legge, come novellato.

Infatti, considerato il generico riferimento alla procedura di cui all'art. 7 dello SdL e che la disciplina contrattuale collettiva è abilitata ad integrare quella di fonte legislativa, non par dubbio che la conseguenza delle violazioni delle prescrizioni da essa introdotte debbano essere le medesime di quelle stabilite per le violazioni delle prescrizioni legali.

Pertanto la sentenza impugnata deve essere cassata in relazione al motivo scrutinato, nei limiti della motivazione esposta, con rinvio al giudice indicato in dispositivo affinché, come previsto da detto sesto comma, "dichiarato inefficace" il recesso e comunque "risolto il rapporto di lavoro", attribuisca al lavoratore "un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei ed un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo".

8. - Con il sesto motivo si denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 7 della l. n. 300 del 1970 e dell'art. 10 del CCNL Metalmeccanici per mancata affissione del codice disciplinare.

La doglianza è priva di pregio in quanto la Corte territoriale non ha fatto altro che coerente applicazione del principio consolidato nella giurisprudenza di legittimità secondo cui, in materia di licenziamento disciplinare, il principio di necessaria pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti non si applica nei casi in cui il licenziamento sia irrogato per sanzionare condotte del lavoratore che concretizzano violazione di norme penali o che contrastano con il cosiddetto "minimo etico" o inosservanti dei doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro, quale è quella di non recarsi al lavoro allegando un impedimento fisico insussistente (Cass. 9749 del 2016; Cass. n. 8784 del 2015; Cass. n. 22626 del 2013; Cass. n. 20270 del 2009).

9. - Con il settimo motivo si denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c., degli artt 8, 9 e 10 del CCNL Metalmeccanici e degli artt. 112, 115 e 116 c.p.c., nonché nullità della sentenza e/o del procedimento per avere la Corte di Appello omesso di valutare correttamente le prove offerte dalle parti.

Con l'ottavo motivo si denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 112, 115 e 116 c.p.c. degli artt. 1175, 1375, 2104, 2105, 2106 e 2119 c.c.; violazione ed erronea interpretazione degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL Metalmeccanici nonché nullità della sentenza e/o del procedimento per non avere la sentenza impugnata rilevato la sproporzione tra addebiti e sanzione inflitta.

I motivi non possono trovare accoglimento perché, oltre a denunciare inammissibilmente in modo promiscuo vizi asseritamente riferibili ai nn. 3 e 4 dell'art. 360, co. 1, c.p.c., caratterizzati da "irredimibile eterogeneità" (cfr. Cass. SS.UU. n. 26242 del 2014; cfr. anche Cass. SS.UU. n. 17931 del 2013; Cass. n. 9228 del 2016), senza che sia possibile dall'illustrazione del motivo comprendere a quale paradigma vincolato sia riconducibile la censura prospettata, nella sostanza, oltre la veste formale, essi criticano il giudizio di merito dei giudici cui è istituzionalmente riservato nella ricostruzione della vicenda storica.

Occorre dunque rilevare che, risultando la sentenza della Corte territoriale depositata in data 6 febbraio 2015, si applica il punto n. 5) dell'art. 360, co. 1, c.p.c., nella versione di testo introdotta dall'art. 54, co. 1, lett. b), d.l. n. 83 del 2012, conv. con modificazioni in l. n. 134 del 2012, la quale consente il ricorso per cassazione solo per "per omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti".

Le Sezioni unite di questa Corte (Cass. SS.UU. n. 8054 del 2014) hanno espresso su tale norma i seguenti principi di diritto: a) la disposizione deve essere interpretata, alla luce dei

canoni ermeneutici dettati dall'art. 12 disp. prel. cod. civ., come riduzione al minimo costituzionale del sindacato sulla motivazione in sede di giudizio di legittimità, per cui l'anomalia motivazionale denunciabile in sede di legittimità è solo quella che si tramuta in violazione di legge costituzionalmente rilevante e attiene all'esistenza della motivazione in sé, come risulta dal testo della sentenza e prescindendo dal confronto con le risultanze processuali, e si esaurisce, con esclusione di alcuna rilevanza del difetto di "sufficienza", nella "mancanza assoluta di motivi sotto l'aspetto materiale e grafico", nella "motivazione apparente", nel "contrasto irriducibile fra affermazioni inconciliabili", nella "motivazione perplessa ed obiettivamente incomprensibile"; b) il nuovo testo introduce nell'ordinamento un vizio specifico che concerne l'omesso esame di un fatto storico, principale o secondario, la cui esistenza risulti dal testo della sentenza o dagli atti processuali, che abbia costituito oggetto di discussione tra le parti e abbia carattere decisivo (vale a dire che se esaminato avrebbe determinato un esito diverso della controversia); c) l'omesso esame di elementi istruttori non integra di per sé vizio di omesso esame di un fatto decisivo, se il fatto storico rilevante in causa sia stato comunque preso in considerazione dal giudice, benché la sentenza non abbia dato conto di tutte le risultanze istruttorie; d) la parte ricorrente dovrà indicare - nel rigoroso rispetto delle previsioni di cui agli artt. 366, primo comma, n. 6), c.p.c. e 369, secondo comma, n. 4), c.p.c. - il "fatto storico", il cui esame sia stato omesso, il "dato", testuale o extratestuale, da cui ne risulti l'esistenza, il "come" e il "quando" (nel quadro processuale) tale fatto sia stato oggetto di discussione tra le parti, e la "decisività" del fatto stesso.

Poiché i motivi in esame risultano irrispettosi di tali enunciati, traducendosi nella sostanza in un diverso convincimento rispetto a quello espresso dalla Corte territoriale nella valutazione del materiale probatorio oltre che nel giudizio di proporzionalità della sanzione all'illecito commesso, pure istituzionalmente rimesso al giudice del merito, essi vanno disattesi.

10. - Conclusivamente, accolto il quinto motivo di ricorso e respinti gli altri, la sentenza impugnata va cassata in relazione al motivo accolto, con rinvio al giudice designato in dispositivo il quale si uniformerà a quanto statuito, provvedendo altresì alla liquidazione delle spese.

P.Q.M.

Accoglie il quinto motivo di ricorso rigettati gli altri e, in relazione al motivo accolto cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte di Appello di Palermo, anche per la regolazione delle spese;

rigetta gli altri motivi di ricorso.