

Corte di Cassazione - Sezione lavoro - sentenza del 3 novembre 2008, n. 26379

Presidente Mattone - Relatore Stile - Ricorrente Sovini e altro

Svolgimento del processo

Con sentenza del 17 luglio 2002, il Tribunale di Ferrara - Giudice del lavoro dichiarava l'illegittimità dei provvedimenti disciplinari del 15 novembre 1996 e del 18 novembre 1996 inflitti dalla S.p.A. Autogrill al proprio dipendente Sergio Sovini, mentre rigettava la domanda di costui volta ad ottenere la nullità del licenziamento, peraltro, riqualificato per giustificato motivo soggettivo, comunicatogli dalla società anzidetta con lettera ricevuta il 24 agosto 1998.

A sostegno della decisione, il Tribunale, premesso, in fatto, che il Sovini era dipendente della S.p.A. Autogrill presso "l'unità di vendita Autogrill Po-Est Autostrada BO-Pd in qualità di operaio addetto al bar", dopo avere osservato che, con due provvedimenti disciplinari in data 15 e 18 novembre 1996, allo stesso era stata applicata la sanzione della sospensione dal lavoro (rispettivamente) per due e cinque giorni, da ritenersi, tuttavia, illegittimi, ai sensi del sesto comma dell'art. 96 c.c.n.l. di settore perché privi di motivazione, esponeva che il 24 agosto 1998 al Sovini era stato intimato un licenziamento per giusta causa per inadempimenti vari - dettagliatamente descritti - nell'espletamento della sua attività, conclusisi con l'ingiustificato abbandono del posto di lavoro.

Avverso detta decisione, il Sovini proponeva appello, cui resisteva la società Autogrill S.p.A., proponendo - a sua volta - appello incidentale, in ordine alla avvenuta riqualificazione del licenziamento.

Con sentenza dell'11 maggio-17 agosto 2004, l'adita Corte d'appello di Bologna confermava la decisione di primo grado, le cui argomentazioni, oltre che corrette sul piano logico-giuridico, trovavano riscontro nella espletata istruttoria.

Per la cassazione di tale pronuncia ricorre Sergio Sovini con tre motivi.

Resiste la società Autogrill, proponendo, a sua volta, ricorso incidentale affidato ad un unico motivo. Quest'ultima ha anche depositato memoria ex art. 378 c.p.c..

Motivi della decisione

Va preliminarmente disposta la riunione del ricorso principale e di quello incidentale, trattandosi di impugnazioni avverso la medesima sentenza (art. 335 c.p.c.).

Con il primo motivo del ricorso principale il Sovini, denunciando omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione circa un punto decisivo della controversia, lamenta che la Corte d'Appello avrebbe omesso di considerare tutto quanto argomentato nella censura posta a sostegno del motivo di impugnazione e cioè che, con l'annullamento delle due sanzioni disciplinari impugnate e con l'avvenuta prova che il Sovini non aveva abbandonato il posto di lavoro, il lavoratore era stato licenziato in definitiva per l'episodio del 23.9.97, che era stato tramutato in un mero richiamo scritto, e per quello del 25-26/02/97, che aveva portato a 5 giorni di sospensione.

Ne deriverebbe - a dire del Sovini - che la medesima sentenza impugnata nulla abbia pronunciato in merito alla specifica censura, sollevata nell'atto d'appello, di contraddittorietà della sentenza di primo grado proprio in ordine alla valutazione, ai fini della ritenuta legittimità e "proporzionalità" del licenziamento intimato, dei fatti di cui alle precedenti contestazioni disciplinari e, in ogni caso, mai provati in corso di giudizio.

Con il secondo motivo, il ricorrente, denunciando omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione della sentenza circa un punto decisivo della controversia, lamenta che il Giudice d'appello, dopo avere arbitrariamente scomposto la motivazione della sentenza di primo grado in due ratio decidendi, consistenti nella violazione dell'art. 2104 c.c. e nel rifiuto di adempiere un legittimo ordine impartito dal superiore gerarchico allontanandosi ingiustificatamente dal posto di lavoro, avrebbe ritenuto impugnata solo questa seconda ratio e non anche la prima.

In tal modo - ad avviso del ricorrente - il provvedimento espulsivo risulterebbe viziato soprattutto in ordine alla proporzionalità della sanzione concretamente inflitta in rapporto alle residue condotte contestate.

Con il terzo motivo, infine, il ricorrente, denunciando omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione "in ragione della dimostrata violazione dell'art. 96 del CCNL Turismo ad opera del datore di lavoro e della conseguente violazione dell'art. 7 della L. 300/70, sostiene che, nel caso di specie, pur avendo il lavoratore "presentato" le proprie difese nei termini di contratto e di legge, il datore di lavoro non aveva in alcun modo tenuto conto delle stesse.

Il ricorso, pur valutato nelle sue diverse articolazioni, è infondato.

Va chiarito che il Giudice d'appello, nel pervenire alla impugnata pronuncia, ha riportato la decisione del Giudice di primo grado, mostrando di dividerne l'assunto.

In particolare, ha evidenziato non solo che l'accadimento dei fatti posti a base del licenziamento non era oggetto di contestazione, ma che gli stessi fatti avevano avuto conferma nella espletata prova testimoniale.

Doveva, pertanto, considerarsi accertato che, nella mattinata del 5 agosto, il Sovini, "in servizio alla postazione bar", aveva fatto accumulare sul bancone "un gran numero di tazzine e bicchieri", che aveva richiesto l'intervento di un collega "che provvedesse a sgombrare il banco"; che, "successivamente nel momento in cui entrava in servizio l'altra collega addetta al bar, che per prassi aziendale doveva

posizionarsi alla vetrina dei panini”, egli si era allontanato, “senza dire nulla alla collega la quale era obbligata a sostituirlo anche alla macchina del caffè”; ed, infine, che, “al rientro”, egli si era posto presso la “vetrina dei panini”, sicché la sua “ferma decisione di non tornare alla macchina del caffè” aveva richiesto - su istanza della collega - l'intervento del direttore che gli aveva inutilmente ordinato di “posizionarsi alla macchina del caffè”, ottenendo, per converso, come risposta, l'allontanamento del Sovini, che si era giustificato “in modo poco convincente, di non stare bene”.

Con questi comportamenti il dipendente, non solo non aveva rispettato (al momento dell'inizio della prestazione della collega) le disposizioni aziendali “che prevedono che il turnista che entra in servizio per ultimo deve appostarsi alla suddetta vetrina mantenendosi di supporto a colui che si trova già in turno e dietro la macchina del caffè”, ma aveva anche abbandonato - malgrado un contrario ordine del direttore - ingiustificatamente il posto di lavoro.

Così agendo, il Sovini, per un verso, doveva ritenersi inadempiente al dovere di diligenza richiesto dall'art. 2104 c.c., ma, per altro verso, doveva anche ritenersi inosservante della fondamentale obbligazione posta a carico del prestatore di lavoro, ossia quella di prestare l'attività lavorativa, attuata con l'allontanamento dal posto di lavoro, legittimando la datrice di lavoro a recedere dal rapporto.

I predetti plurimi inadempimenti del Sovini dovevano, tuttavia, qualificarsi, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966 (non giusta causa, bensì) giustificato soggettivo di recesso, costituendo i medesimi “quel notevole inadempimento agli obblighi contrattuali menzionato dal suddetto articolo”; ciò perché, i singoli inadempimenti contrattuali, già di per sé idonei ad incrinare la fiducia che il datore di lavoro aveva riposto nel dipendente, evidenziavano ancor più tale idoneità se valutati congiuntamente sia tra loro sia con i precedenti disciplinari a carico del medesimo dipendente.

Da quanto esposto emerge con sufficiente chiarezza che il Giudice d'appello, conformemente alle valutazioni espresse dal Giudice di primo grado, ha ritenuto che la condotta del Sovini, come attuata nella mattinata del 5 agosto 1998 e riportata nella lettera di contestazione dell'addebito, costituisse, di per sé, giustificato motivo di licenziamento, ancorché concretizzante un duplice ordine di inadempimenti, stante le modalità che l'avevano caratterizzata; giudizio, questo, che trovava conforto nei precedenti disciplinari a carico dello stesso. Tali precedenti, dunque, nella valutazione del Giudice di merito, occupano una posizione del tutto marginale non incidenti in alcun modo sul risultato finale; mentre, d'altro canto, la duplice violazione di legge attribuita alla condotta del lavoratore non significa aumento della gravità della stessa, non comportando, nella prospettiva del Giudicante, una sommatoria degli indici di responsabilità.

Trattasi di apprezzamenti di puro merito, che, in quanto adeguatamente motivati, non appaiono suscettibili di censure in sede di legittimità.

Va in proposito rammentato che la giusta causa ed il giustificato motivo soggettivo del licenziamento costituiscono qualificazioni giuridiche di comportamenti ugualmente idonei a legittimare la cessazione del rapporto di lavoro, l'uno con effetto immediato e l'altro con preavviso; ne consegue che deve ritenersi ammissibile, ad opera del giudice ed anche d'ufficio, la valutazione di un licenziamento intimato per giusta causa come licenziamento per giustificato motivo soggettivo qualora, fermo restando il principio dell'immutabilità della contestazione, e persistendo la volontà del datore di lavoro di risolvere il rapporto, al fatto addebitato al lavoratore venga attribuita la minore gravità propria di quest'ultimo tipo di licenziamento, atteso che la modificazione del titolo di recesso, basata non già sull'istituto della conversione degli atti giuridici nulli di cui all'art. 1424 cod. civ., bensì sul dovere di valutazione, sul piano oggettivo, del dedotto inadempimento colpevole del lavoratore, costituisce soltanto il risultato di una diversa qualificazione della situazione di fatto posta a fondamento del provvedimento espulsivo (tra le tante, Cass. 10 agosto 2007 n. 17604).

È appena il caso di rimarcare che nessun valore può attribuirsi al certificato medico che il Sovini assume di avere prodotto in grado d'appello a che avrebbe giustificato la condotta oggetto di contestazione, sia perché sul punto il Giudice d'appello ha chiarito che si trattava di “solamente di una certificazione dell'INPS di ricezione di un certificato di malattia intestato... con dal 5/8/98 al 17/8/98”, sia perché, in ogni caso, il ricorrente non ha provveduto a riprodurre il contenuto, contravvenendo al principio di autosufficienza. Ed invero, secondo il consolidato orientamento di questa Corte, cui va prestata adesione, ove, con il ricorso per cassazione, venga dedotta l'incongruità o illogicità della motivazione della sentenza impugnata per l'asserita mancata valutazione di risultanze processuali, è necessario, al fine di consentire al giudice di legittimità il controllo della decisività della risultanza non valutata (o insufficientemente valutata), che il ricorrente precisi - mediante integrale trascrizione della medesima nel ricorso - la risultanza che egli asserisce decisiva e non valutata o insufficientemente valutata, dato che solo tale specificazione consente alla Corte di Cassazione, alla quale è precluso l'esame diretto degli atti di causa, di deliberare la decisività della risultanza stessa (ex plurimis, Cass. 13 gennaio 1997 n. 265; v. anche Cass. 12 settembre 2000 n. 12025; Cass. 11 gennaio 2002 n. 317).

Pertanto, sia i primi due motivi di ricorso principale che il ricorso incidentale, con il quale si ravvisa una contraddittorietà nel descritto iter argomentativo, vanno rigettati.

In relazione al terzo motivo del ricorso principale, deve osservarsi che la Corte d'appello ha adeguatamente motivato sul punto, rilevando che la sanzione espulsiva era stata disposta nei termini di

legge, mentre doveva considerarsi arbitraria la deduzione dell'appellante, secondo cui il termine dilatorio di cinque giorni, in relazione alla locuzione contenuta nell'art. 96 del medesimo c.c.n.l. ("presentare"), doveva essere inteso nel senso che entro detto termine il prestatore aveva soltanto l'onere di inviare (e non far pervenire) le sue difese al datore. Nel giustificare tale conclusione, il Giudice d'appello ha tenuto a rimarcare che l'appellante "non si era neppure preoccupato di produrre il c.c.n.l.", sicché ogni questione concernente una pretesa violazione del richiamato art. 96, appare inammissibile in questa sede.

Da quanto esposto discende il rigetto di entrambi i ricorsi. L'esito del presente giudizio induce a compensare tra le parti le relative spese.

P.Q.M.

La Corte riunisce i ricorsi e li rigetta. Compensa le spese del presente giudizio.