

Sentenza n. 14251 dell'8 luglio 2015

...

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza del 22 dicembre 2011, la Corte d'Appello di Caltanissetta, riformando sul punto la decisione di rigetto resa dal Tribunale di Gela, dichiarava l'illegittimità del licenziamento disciplinare intimato a ... dalla ... S.p.A. ai sensi dell'art. 52, comma 2, lett. c) del CCNL per gli addetti all'industria chimica per aver contravvenuto al divieto di introduzione ed assunzione di bevande alcoliche sul luogo di lavoro con pregiudizio per la sicurezza degli impianti, ne ordinava la reintegrazione nel posto di lavoro limitando tuttavia il risarcimento del danno a sei mensilità, confermava per il resto l'impugnata sentenza, rigettando la domanda avanzata dal lavoratore nei confronti dell'INAIL per il risarcimento dei danni derivati dall'infortunio occorsogli nell'occasione che aveva dato luogo al licenziamento per esser stato l'eccessivo tasso alcolemico accertato in esito al conseguente ricovero.

La decisione della Corte territoriale discende dall'aver questa ritenuto l'irrogazione della sanzione espulsiva non adeguatamente giustificata perché immotivatamente applicata al solo ... quando il capo della squadra nella quale egli era stato inserito il quale aveva autorizzato la condotta era stato sanzionato con la sola sospensione dal servizio e non indennizzabile l'infortunio stante l'idoneità dell'anomalo comportamento tenuto dal lavoratore ad interrompere il nesso di causalità tra l'infortunio e l'occasione di lavoro.

Per la cassazione di tale decisione ricorre la ... S.p.A., succeduta alla S.p.A. ..., affidando l'impugnazione a sette motivi, cui resistono, con controricorso, ... e l'INAIL. In via incidentale, a sua volta, ricorre lo ... articolando su due motivi l'impugnazione, cui resistono, con controricorso, tanto le Società che l'INAIL.

La ... S.p.A. e ... hanno altresì presentato memoria.

MOTIVI DELLA DECISIONE

L'impugnazione formulata dalla Società ricorrente principale, per quanto articolata su sette motivi, risulta unitariamente volta a censurare la non conformità a diritto e l'incongruità logica della pronunzia della Corte territoriale per aver questa, a fronte dell'accertata idoneità della condotta fatta oggetto di contestazione disciplinare nei confronti dello ... ad integrare gli estremi della giusta causa e così a legittimare in astratto l'irrogazione della massima sanzione di licenziamento senza preavviso, ha in concreto ritenuto la stessa non adeguatamente giustificata in quanto, irragionevolmente, comminata al solo ... per essere stata la medesima sanzione, inizialmente irrogata anche al capo squadra, sul quale, a parere della Corte stessa, in relazione al ruolo rivestito, gravavano responsabilità anche maggiori, commutata, in sede conciliativa, nella sanzione meramente conservativa della sospensione dal servizio.

In effetti, la Società ricorrente, con il primo motivo, denunciando la violazione e falsa applicazione degli artt. 101 c.p.c, 111 e 24 Cost., 414, 416, 420 e 437 c.p.c. nonché il vizio di omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia, lamenta la tardività dell'eccezione relativa alla violazione del principio di parità di trattamento tra lavoratori non allegata con il ricorso introduttivo; con il secondo motivo, la violazione e falsa applicazione delle medesime norme di diritto cui aggiunge gli artt. 112 e 115 c.p.c. ed il vizio di motivazione è predicato in relazione alla ritenuta ammissibilità da parte della Corte territoriale di una domanda o eccezione da ritenersi nuova e, pertanto, non deducibile in appello; con il terzo motivo, i medesimi vizi di cui al secondo motivo sono volti a censurare a carico della Corte predetta l'erroneità della qualificazione della stessa eccezione come mera difesa ammissibile, dunque, in sede di gravame; con il quarto motivo gli identici vizi sono dedotti con riguardo all'assunzione di quella, a suo dire, inammissibile eccezione di merito a fondamento unico della decisione da parte della Corte territoriale; con il quinto motivo, ancora gli stessi vizi vengono assunti come tali da inficiare la pronunzia della Corte territoriale per essere questa fondata su una eccezione in senso proprio tardivamente

introdotta; con il sesto motivo, inteso a denunciare la violazione e falsa applicazione degli artt. 2119 e 2014 c.c. e dell'art. 115 c.p.c. nonché il vizio motivazionale, lamenta l'erroneità della valutazione di inadeguatezza dell'irrogato provvedimento sanzionatorio mentre la stessa censura è formulata con il settimo motivo sulla base della denunciata violazione e falsa applicazione degli artt. 2019 e 1362 e segg. In relazione agli artt. 44 e 52 del CCNL di categoria e all'art. 4.3 del Codice di comportamento delle società del gruppo ENI, dell'art. 20 del d.lgs. n. 81/2008, dell'art. 15 l.n. 125/2001 e dell'art. 112 c.p.c oltre che del vizio di motivazione.

L'impugnazione come articolata sui riportati motivi qui, per quanto detto, da trattarsi congiuntamente, deve ritenersi fondata.

Rileva, a riguardo, il consolidato orientamento di questa Corte secondo cui ai fini della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento, qualora risulti accertato che l'inadempimento del lavoratore è tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto fiduciario, è irrilevante che analoga inadempienza, commessa da altro dipendente, sia stata diversamente valutata dal datore di lavoro; solo l'identità delle situazioni, valorizzata dal giudice per verificare la proporzionalità della sanzione adottata, potrebbe, infatti, privare il provvedimento espulsivo della sua base giustificativa, non potendo porsi a carico del datore di lavoro l'onere di fornire, per ciascun licenziamento, la motivazione del provvedimento adottato, comparata con quelle assunte in fattispecie analoghe (cfr. Cass. 8.3.2010, n. 5546 e, da ultimo, Cass. 7.5.2013, n. 10550).

Ebbene, nella specie, la riscontrata identità della situazione che vedeva coinvolto, insieme allo ..., il capo squadra, alla fine non raggiunto dalla medesima sanzione espulsiva pur inizialmente comminata, su cui la Corte territoriale ha fondato la propria valutazione di non adeguata giustificazione dell'irrogazione al solo ... della massima sanzione del licenziamento senza preavviso, non è stata valorizzata, come si richiede sulla base del richiamato orientamento interpretativo, nell'ambito del giudizio di proporzionalità riferito alla sanzione adottata nei confronti dello stesso ... risultando al contrario la valutazione di inadeguatezza che la Corte territoriale ne ha desunto meramente giustapposta al giudizio compiutamente formulato dalla Corte medesima, anche con riguardo al profilo della proporzionalità della sanzione, con approdo alla conclusione della ricorrenza nella specie della giusta causa di recesso e così del definitivo venir meno del vincolo fiduciario tra le parti del rapporto.

In questa prospettiva della riconsiderazione dell'identità della situazione di fatto che ha coinvolto lo ... ed il suo capo squadra in funzione del giudizio di proporzionalità della sanzione comminata al medesimo, il ricorso va accolto e la sentenza impugnata cassata con rinvio alla Corte di Appello di Palermo.

Ne scaturisce, con riguardo al ricorso incidentale, pure proposto dallo .. del quale si è qui, in via preliminare, disposta la riunione, l'assorbimento del primo motivo, con cui, nel denunciare la violazione e falsa applicazione dell'art. 18, l.n. 300/1970 in una con il vizio di omessa motivazione, si lamenta l'erroneità della decisione della Corte territoriale sfociata nella determinazione equitativa del danno in termini ridotti rispetto al parametro legale, dato dalle retribuzioni maturate e non corrisposte dalla data del licenziamento a quello dell'effettiva reintegra e, viceversa, la pronuncia di rigetto del secondo motivo, con il quale, denunciando la violazione e falsa applicazione dell'art. 2 del d.P.R. n. 1124/1965 e degli artt. 2087 e 2049 c.c. nonché il vizio di omessa motivazione, lamenta l'erroneità del convincimento della Corte territoriale in ordine all'inconfigurabilità nella specie del nesso di causalità tra l'infortunio occorso allo ... e l'attività lavorativa, rigetto che discende dal risultare l'affermata interruzione della sequenza causale determinante l'infortunio sul lavoro congruamente motiva in relazione alla condizione personale del lavoratore, il cui tasso alcolemico, valutato eccessivo, con statuizione qui neppure fatta oggetto di specifica impugnazione, ben poteva porsi come causa efficiente della caduta occorsagli.

PER QUESTI MOTIVI

La Corte riunisce i ricorsi, accoglie il ricorso principale, assorbito il primo motivo del ricorso incidentale, rigettato il secondo, cassa la sentenza impugnata in relazione al ricorso accolto e rinvia, anche per le spese, alla Corte d'Appello di Palermo.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 25.3.2015.

Il Consigliere Estensore

Nicola De Marinis

Il Presidente

Paolo Stile