

24 NOV 2016

AULA 'B'



24030.16

Oggetto

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

R.G.N. 22632/2013

SEZIONE LAVORO

Cron. 24030

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

Dott. LUIGI MACIOCE

- Presidente - Ud. 21/09/2016

Dott. AMELIA TORRICE

- Consigliere - PU

Dott. LUCIA TRIA

- Consigliere -

Dott. DANIELA BLASUTTO

- Consigliere -

Dott. ELENA BOGHETICH

- Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 22632-2013 proposto da:

(omissis) S.P.A. C.F. (omissis) in persona del

Presidente e legale rappresentante pro tempore,

elettivamente domiciliata in (omissis)

(omissis) presso lo studio dell'avvocato (omissis)

(omissis) che la rappresenta e difende unitamente

all'avvocato (omissis), giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

(omissis)

C.F.

(omissis)

elettivamente domiciliato in

(omissis)

2016

3080

(omissis) presso lo studio dell'avvocato (omissis)
(omissis) che lo rappresenta e difende, giusta delega
in atti;

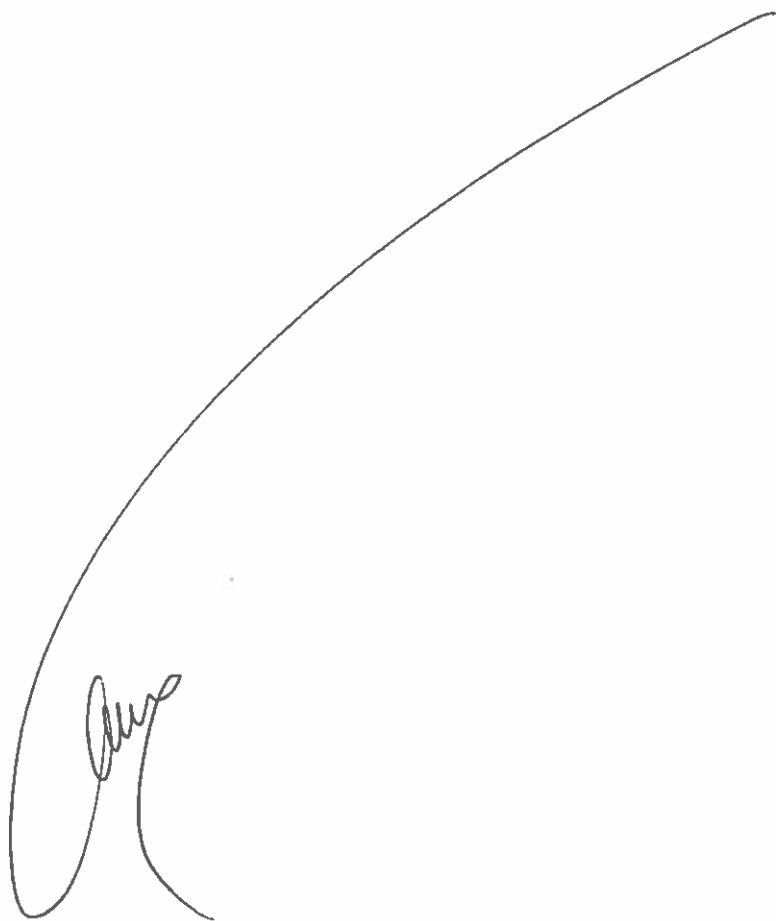
- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 4555/2012 della CORTE
D'APPELLO di NAPOLI, depositata il 18/10/2012 R.G.N.
3391/2011;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 21/09/2016 dal Consigliere Dott. ELENA
BOGHETICH;

udito l'Avvocato (omissis)

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. MARCELLO MATERA che ha concluso per il
rigitto del ricorso.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "G. MATERA", is positioned at the bottom of the page. It is written in a cursive style with a large, stylized initial 'G' and 'M'.

Svolgimento del processo

La Corte d'appello di Napoli, con sentenza depositata il 18 ottobre 2012, ha confermato la decisione di primo grado che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento per giusta causa, intimato in data 26.9.2007 dalla società ^(omissis) s.p.a. nei confronti di ^(omissis) dipendente con mansioni di responsabile dell'intera produzione dello stabilimento sito in ^(omissis). Ha ritenuto, la Corte di merito, che la condotta tenuta dal lavoratore, nel corso di un'assemblea sindacale, nei confronti di un altro lavoratore, ^(omissis) consistita in una aggressione verbale e in offese alla famiglia della stessa, presentava una ridotta potenzialità offensiva; che il comportamento non integrava la fattispecie delineata dall'art. 55 del c.c.n.l. settore Gomma e Plastica, mancando la grave turbativa alla vita aziendale; che non vi era prova delle pressioni psicologiche e della condotta estorsiva esercitata nell'anno 2000, dal ^(omissis) quale responsabile di produzione della società ^(omissis) s.p.a., nei confronti della società appaltatrice ^(omissis) di cui era titolare ^(omissis) fratello della dipendente aggredita; che i precedenti disciplinari richiamati nella lettera di contestazione (due ammonizioni scritte del ^(omissis) e un giorno di sospensione del ^(omissis)) non rivestivano particolare gravità, trattandosi di violazioni di scarso rilievo; che le altre condotte riferite dai testimoni (trattamento di favore da parte del ^(omissis) del cognato, anch'esso dipendente della ^(omissis) s.p.a., rispetto agli altri lavoratori; quotidiano accompagnamento al luogo di lavoro della moglie del ^(omissis) anche essa dipendente della ^(omissis) da parte di altro lavoratore) avevano tutt'al più rilevanza morale e che non avevano, comunque, comportato disfunzioni organizzative; come tale, il comportamento complessivamente valutato non era idoneo ad integrare la giusta causa di licenziamento, non potendosi ritenere venuto meno l'elemento fiduciario alla base del rapporto di lavoro e la sanzione espulsiva adottata nei confronti del dipendente non poteva ritenersi proporzionata ai fatti dal medesimo commessi.

Per la cassazione di questa sentenza ricorre la società sulla base di cinque motivi, illustrati da memoria ex art. 378 c.p.c. Resiste con controricorso il lavoratore.

Motivi della decisione

1. – Con il primo motivo si denuncia, in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 3, violazione e falsa applicazione degli artt. 2119 c.c. e 3 della legge n. 604 del 1966, avendo, la Corte territoriale, trascurato di valutare gli specifici elementi soggettivi ed oggettivi della fattispecie concreta, e – in particolar modo – le mansioni affidate al ^(omissis) (responsabile dell'intera produzione dello stabilimento) e la qualifica apicale attribuita (categoria A1 del c.c.n.l. Gomma e Plastica), elementi rilevanti sia con riferimento alla contestazione relativa all'aggressione verbale nei confronti della dipendente ^(omissis) sia a quella relativa alle pressioni psicologiche ed estorsive subite dal titolare della ditta ^(omissis) | ^(omissis) fratello della

dipendente aggredita). Inoltre, la Corte non avrebbe considerato, con riguardo alla contestazione delle offese rivolte alla (omissis) sia la mancanza di ogni provocazione da parte della dipendente aggredita sia l'assenza di qualsiasi tensione nel corso dell'assemblea sindacale (costituente il luogo dell'aggressione verbale).

2. – Con il secondo motivo si denuncia, in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 3, violazione o falsa applicazione dell'art. 112 c.p.c., e degli artt. 2106 e 2119 c.c. e 7 della legge n. 300 del 1970, avendo, la Corte territoriale, proceduto a valutare i precedenti disciplinari richiamati nella lettera di contestazione nonostante l'assenza di qualsiasi impugnazione da parte del (omissis) .

3. – Con il terzo motivo si denuncia, in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 3, violazione o falsa applicazione degli artt. 115 e 116 c.p.c., e degli artt. 2106 e 2119 c.c., avendo, la Corte territoriale, omesso l'esame delle prove testimoniali assunte, in particolar modo delle deposizioni dei testimoni (omissis) e (omissis) dalle quali emerge la gravità dell'offesa rivolta alla (omissis) avvenuta in presenza dei colleghi di lavoro, proferita con tono di voce molto alto da un superiore gerarchico della stessa dipendente (quale, appunto, il (omissis) viste le mansioni disimpegnate in azienda).

4. – Con il quarto motivo si denuncia, in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 3, violazione o falsa applicazione degli artt. 414, 115 e 116 c.p.c., e dell'art. 2106 c.c., avendo la Corte territoriale introdotto in giudizio una serie di circostanze non emerse, quali la "abituale rudezza di toni del confronto sindacale" e i contrasti tra "contrapposte associazioni sindacali".

5. – Con il quinto motivo si denuncia, in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 3, violazione o falsa applicazione degli artt. 115 e 116 c.p.c., degli artt. 2727, 2106, 2119 c.c. dell'art. 3 della l. n. 604 del 1966, dell'art 654 c.p.p. avendo, la Corte territoriale, "svalutato" la deposizione testimoniale resa da (omissis) con conseguente ritenuta insufficiente gravità del comportamento di politica di assunzioni parentali e di gestione dei loro rapporti di lavoro tenuto dal (omissis)

6. – I motivi, attenendo tutti al processo di sussunzione della fattispecie concreta nella nozione legale di giusta causa, possono essere trattati congiuntamente. Il ricorso merita accoglimento nei limiti e per le ragioni di seguito esposti.

Questa Corte ha più volte affermato che l'art 2119 c.c. configura una norma elastica, in quanto costituisce una disposizione di contenuto precettivo ampio e polivalente destinato ad essere progressivamente precisato, nell'estrinsecarsi della funzione nomofilattica della Corte di Cassazione, fino alla formazione del diritto vivente mediante puntualizzazioni, di carattere generale ed astratto, precisando che l'operazione valutativa, compiuta dal giudice di merito

nell'applicare clausole generali come quella dell'art. 2119 c.c., non sfugge ad una verifica in sede di giudizio di legittimità (Cass. nn. 1351/2016, 12069/2015, 6501/13, 18247/2009), poiché l'operatività in concreto di norme di tale tipo deve rispettare criteri e principi desumibili dall'ordinamento.

La relativa valutazione deve essere operata con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla utilità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, al documento eventualmente arrecato, alla portata soggettiva dei fatti stessi, ossia alle circostanze del loro verificarsi, ai motivi e all'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo (Cass. nn. 1977/2016, 1351/2016, 12059/2015, 25608/2014). Spetta, pertanto, al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi, innanzi tutto, rilievo alla configurazione che delle mancanze addebitate faccia la contrattazione collettiva, ma pure all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte dal dipendente e dalla qualifica rivestita, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto (ed in specie alla sua durata e all'assenza o presenza di precedenti sanzioni), alla sua particolare natura e tipologia (v. ad es. Cass. nn. 2013/2012, 14586/2009).

Inoltre, la recidiva intesa come sussistenza di precedenti disciplinari (a differenza dell'ipotesi in cui integri un elemento costitutivo dell'infrazione) può costituire criterio determinativo della sanzione ai fini della sua gravità e proporzionalità.

Va altresì ricordato che - in base alla costante giurisprudenza di questa Corte relativa ai criteri di valutazione della condotta addebitata al lavoratore ai fini disciplinari da parte del giudice di merito - il principio di proporzione tra la gravità dell'illecito disciplinare e la relativa sanzione comporta che il giudice debba valutare non solo il comportamento previsto dalla norma, di contratto o di altra fonte, come punibile con il licenziamento, ma anche l'inserimento eventuale di esso nella vicenda caratterizzata da altri e sia pur meno gravi illeciti disciplinari (Cass. nn. 29668/2008; 13/2015) e che, in tema di licenziamento, la valutazione della condotta del lavoratore in contrasto con obblighi che gli incombono, deve tenere conto anche del "disvalore ambientale" che la stessa assume quando, in virtù della posizione professionale rivestita, essa può assurgere per gli altri dipendenti a modello diseducativo e disincentivante dal rispetto di detti obblighi (Cass. nn. 14481/2015; 12806/2014; 17208/2002).

7. - La Corte territoriale, pur muovendo dalla premessa che "le contestazioni disciplinari del 2 febbraio, del 13 febbraio 2006 e del 4 settembre 2007 e i conseguenti provvedimenti disciplinari (ammonizione scritta per le prime e sospensione di un giorno per l'ultima)

afferiscono a presunte violazioni della disciplina del lavoro" e concorrono "certamente nella condotta complessiva del lavoratore", ha proceduto a sopesare, una per una, le suddette infrazioni disciplinari giungendo ad una valutazione di scarso rilievo dei singoli comportamenti sanzionati al (omissis) omettendo, peraltro, la necessaria ponderazione di correlazione tra i suddetti precedenti disciplinari e le infrazioni contestate. Il procedimento di valutazione del giudice di merito si è erroneamente concentrato sul disvalore di ciascun precedente disciplinare invece che correttamente attenersi a considerare la loro incidenza sulla connotazione di gravità dei due addebiti contestati (le offese alla dipendente (omissis) e le pressioni psicologiche ed estorsive effettuate, quale responsabile di produzione della società (omissis) s.p.a., nei confronti del titolare della ditta (omissis) fratello della dipendente offesa).

Inoltre, ha accertato, la Corte, che le offese furono pronunciate, dal (omissis) in occasione di una riunione sindacale nei locali aziendali, "ma non nel corso del pubblico dibattito bensì nell'ambito di una conversazione tra la (omissis) e il sindacalista provinciale , (omissis) che non vi furono gesti di minaccia né atti di violenza; che l'episodio si esaurì rapidamente "poiché il (omissis) dopo l'invito rivoltogli, si è allontanato . . . accompagnato dal (omissis); che non vi furono precedenti né successivi episodi di violenza; ha ritenuto, fatto notorio "l'abituale rudezza dei toni del confronto sindacale".

La Corte ha, peraltro, omesso di effettuare una valutazione della congruità della sanzione espulsiva alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico della posizione del (omissis) che tenesse conto del grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte dal dipendente (responsabile della produzione di tutto lo stabilimento), nonché del profilo apicale attribuito (livello A1), considerato, altresì, il tono alto di voce usato dal (omissis) nell'ambito del contesto ambientale (percepito al piano inferiore dello stabile) e la scarsa pertinenza del contenuto delle frasi proferite rispetto al luogo e all'oggetto della riunione sindacale.

Ne consegue che - come risulta dalla motivazione della sentenza impugnata - la Corte d'appello non ha effettuato una valutazione specifica della congruità e proporzionalità della sanzione disciplinare irrogata, non avendo operato una precisa e puntuale ricostruzione delle circostanze del fatto effettuata alla luce di un congruo esame della gravità della condotta posta in essere dal (omissis) anche sotto il profilo del grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte dal dipendente e dalla qualifica rivestita e delle precedenti modalità di attuazione del rapporto di lavoro.

8.- In sintesi, il ricorso deve essere accolto, per le ragioni dianzi esposte e con assorbimento di ogni altro profilo di censura. La sentenza impugnata deve essere, quindi, cassata, con rinvio, anche per le spese del presente giudizio di cassazione, alla Corte d'appello di Napoli in diversa composizione, che si atterrà, nell'ulteriore esame del merito della controversia, a tutti i principi su affermati.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso, nei limiti di cui in motivazione, cassa la sentenza impugnata, in relazione alle censure accolte, e rinvia, anche per le spese del presente giudizio, alla Corte d'appello di Napoli in diversa composizione.

Così deciso in Roma, nella Camera di Consiglio del 21 settembre 2016.

Il Consigliere estensore
dott.ssa Elena Boghetich

Il Presidente
dott. Luigi Macioce

