

CASSAZIONE CIVILE (Sezione Lavoro)

Sentenza 13 febbraio 2012, n. 2003

Svolgimento del processo

S. M. impugnava il licenziamento per giusta causa intimatogli dal datore di lavoro T. G. express spa chiedendo la dichiarazione di illegittimità dello stesso con le conseguenze risarcitorie di cui all'art. 18 L. 300/70 nonché con il risarcimento del danno biologico, morale ed esistenziale derivato dalla condotta mobbizzante del datore di lavoro.

La T. contestava la fondatezza delle domande di cui chiedeva il rigetto.

Il Tribunale del lavoro di Roma rigettava la domanda; interponeva appello il S. allegando la violazione del principio di immediatezza della contestazione, la mancanza di giusta causa, la natura ritorsiva del recesso intimato in ragione della sua nomina a membro del Coordinamento regionale FIT Cisl, la mancata valutazione del demansionamento subito e della condotta illegittima datoriale.

La Corte di appello di Roma con sentenza del 27 maggio 2008 rigettava la domanda.

Circa il primo punto la Corte territoriale rilevava che la contestazione del 16.7.2003 contemplava una serie di fatti avvenuti in un breve contesto temporale dal 26.5 al 7 luglio 2003, e tutti riguardanti o l'invio di certificati medici oltre il termine previsto o l'assenza a visite domiciliari di controllo o l'assenza visite disposte dall'INPS, espressione di un medesimo atteggiamento psicologico di contrasto del potere datoriale di controllare l'assenza del dipendente per malattia.

Circa la sussistenza della giusta causa la Corte osservava che non era contestato l'invio tardivo di certificati, la mancata presentazione alla visita di controllo nella data indicata dall'INPS, le ripetute assenze alle visite di controllo per le assenze di malattia.

Stante la reiterazione dei fatti in un breve arco di tempo e l'assenza di credibili giustificazioni, il comportamento tenuto, visto nel suo complesso, era di gravità tale da ledere il vincolo fiduciario.

Non era stato, inoltre, supportato con "un adeguato impianto allegatorio" il dedotto demansionamento, non essendo stato neppure operato un confronto tra mansioni svolte da ultimo di "addetto alle partenze" e quelle precedentemente di "responsabile recupero crediti".

Motivi della decisione

Con il primo motivo si allega l'omessa e/o insufficiente motivazione su un punto decisivo della controversia. La contestazione non era tempestiva; inoltre il ritardo nell'invio dei certificati era minimo e la società datrice non aveva subito alcun danno.

La giusta causa non era stata dimostrata.

La società aveva contestato la falsità dei certificati, contestazione poi caduta che avrebbe dovuto far ritenere la sproporzionatezza della sanzione.

L'art. 32 CCNL prevede solo la sanzione della multa per i ritardi al lavoro o la violazione delle norme per il controllo delle assenze.

Il ricorso presenta vari profili di inammissibilità e comunque appare infondato nel merito.

In primo luogo va osservato che, pur essendo stata la sentenza impugnata pubblicata il 9.1.2009, non è stato formulato il cosiddetto quesito riassuntivo ex art. 366 bis c.p.c. ("chiara indicazione del fatto controverso, in relazione al quale la motivazione si assume omessa o contraddittoria, ovvero le ragioni per le quali la dedotta insufficienza della motivazione la rende inidonea a giustificare la decisione"), previsto dalla norma "a pena di inammissibilità". Inoltre il CCNL, richiamato in vari passaggi del motivo, non è stato prodotto in copia integrale, né si è indicato con chiarezza l'incarto processuale ove il CCNL sia in ipotesi reperibile (cfr. da ultimo cass. -sez. un.- n. 22726/2011), non essendo sufficiente la mera trascrizione di alcune norme contrattuali (cfr. cass. n. 14595/2009) nel corpo del ricorso.

In ogni caso la Corte di appello ha già valutato con motivazione congrua e logicamente coerente la tempestività della contestazione che ha riguardato plurimi fatti collegabili tra di loro essendo di manifestazione di una medesima volontà di sottrarsi da parte del dipendente al potere di controllo sulle assenze del datore di lavoro o degli Enti deputati a tali controlli, svoltisi dal 26.5.2003 al 7.7.2003. La lettera di contestazione è del 16 Luglio e certamente appare emessa a brevissima distanza dai fatti, previa valutazione della globalità ed unitarietà del comportamento tenuto dal ricorrente e comunque (ha accertato la sentenza impugnata) entro 15 gg. dall'ultimo degli episodi contestati, come previsto dalla normativa contrattuale. La Corte di appello ha peraltro esaminato specificamente le inadempienze contestate al ricorrente ed acclamate in corso di giudizio, dall'invio con ritardo dei certificati medici, alla mancata presenza nel domicilio in occasione delle visite fiscali in tre giorni diversi, alla mancata presentazione alla visita di controllo nella data indicata dall'INPS. Posto che è pacifico, come già osservato nella sentenza impugnata, che secondo la giurisprudenza di questa Corte (cass. n. 6668/2004. cass. n. 6454/2006; cass. n. 19329/2007) il Giudice di merito deve valutare i fatti addebitati e posti a base di un recesso per giusta causa nella loro unitarietà (e non "partitamen" riconducendoli alle singole fattispecie contrattuali) onde valutare se gli stessi siano nel loro complesso idonei a ledere il vincolo fiduciario tra le parti, la Corte territoriale ha concluso nel senso che il comportamento complessivamente tenuto dal ricorrente dimostrava la sua " pervicace volontà intenzionalmente mirata a pregiudicare l'interesse datoriale ad esser posto in condizione di effettuare un'adeguata verifica dello stato di malattia del dipendente assente" e quindi idoneo ad incrinare il vincolo fiduciario. La motivazione, come già accennato, appare persuasiva e coerente con i dati processuali; le doglianze circa le sanzioni previste dal CCNL per i ritardi nella trasmissione della documentazione medica o per l'assenza nelle visite di controllo (a parte la questione della mancata produzione del CCNL) appaiono inconferenti in quanto è stato contestato un complesso unitario di inadempienze e violazioni disciplinari che va esaminato nel suo insieme e nella sua globalità. Il giudizio della Corte di appello, fondato sulla reiterazione, a breve distanza di tempo, delle violazioni e del loro comune intento, appare quindi immune da vizi di natura logico-argomentativa e saldamente agganciato ai dati processuali.

Con il secondo motivo si deduce la violazione e falsa applicazione dell'art. 32 CCNL: alla luce delle disposizioni contrattuali sul licenziamento per giusta causa i fatti addebitati non erano puniti con sanzioni di carattere espulsivo.

Sul motivo si è già detto sopra. Anche a voler prescindere dalla mancata produzione del CCNL

già segnalata (o anche dall'indicazione dell'incarto processuale ove si possa trovare in ipotesi il detto contratto in versione integrale), il motivo si fonda sulla tesi per cui le violazioni contestate unitariamente al ricorrente debbano essere guardate atomisticamente e ricondotte, una per una, alle singole fattispecie previste da clausole contrattuali, il che va escluso per quanto prima osservato (cfr. cass. 6454/2006, cass. 19329/2007). Le plurime violazioni poste in essere dal ricorrente in brevissimo arco temporale sono state unitariamente contestate ed unitariamente valutate. La Corte di appello con motivazione congrua e logicamente coerente ha valutato il comportamento tenuto dal ricorrente di tale gravità da ledere il vincolo fiduciario tra le parti; il giudizio espresso dalla Corte appare dettagliatamente motivato, con specifico riferimento agli elementi emersi a carico del ricorrente. Si tratta di un accertamento di merito, cui il secondo motivo finisce con il muovere censure non pertinenti perché relative ad una atomistica e separata considerazione delle contestazioni mosse al ricorrente che non può esser condivisa per le ragioni prima ricordate.

Va quindi rigettato il ricorso. Le spese di lite del giudizio di legittimità, in favore della parte intimata, seguono la soccombenza e vanno liquidate come al dispositivo della sentenza.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità che si liquidano in euro 40,00 per esborsi, nonché in euro 2.500,00 per onorari di avvocato, oltre IVA, CPA e spese generali.