

Sentenza n. /2012

Registro generale Lavoro n. 2051/2009



0219  
CRON. N. 75/11  
18 SET. 2012

REPUBBLICA ITALIANA  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

La Corte d' Appello di Milano, sezione lavoro, composta da:

Dott. GIUSEPPE CASTELLINI      Presidente

Dott. ssa ANGIOLA SBORDONE    Consigliere

Dott. ssa MONICA VITALI        Consigliere relatore

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile in grado d'appello avverso la sentenza del Tribunale di Milano n. 4703/09 est. Perillo discussa all'udienza collegiale del 22 febbraio 2012 e promossa

**DA**

—  
rappresentante pro-tempore And      S.p.A., in persona del legale  
rappresentata e difesa dagli avv. Claudio Moro, Ezio Moro  
e Luca Failla, elettivamente domiciliata presso lo studio di quest'ultimo, in Milano, piazza san Babila  
Galleria Passarella n.1

**APPELLANTE**

**CONTRO**

rappresentato e difeso dall'avv. Michele Picerno, elettivamente domiciliato presso  
il suo studio in Milano, via De Amicis n. 61

**APPELLATO**

I procuratori delle parti, come sopra costituiti, così precisavano le rispettive conclusioni

Fatto e diritto

Con ricorso depositato in data 17 dicembre

ti  
S.p.A. ha proposto appello avverso la sentenza n. 4703/09 del Tribunale di Milano che ha annullato il licenziamento disciplinare intimato all'appellato in data 8 novembre 2005 condannandola alla reintegrazione del lavoratore e al risarcimento del danno in favore dello stesso nella misura di € 38.490,72, pari a 34 mensilità della retribuzione globale di fatto e detratto l'*aliunde perceptum* risultante dalla documentazione in atti, oltre accessori, oltre alle altre previsioni di cui all'art.18 St.Lav.

Con il primo motivo di gravame l'appellante lamenta la contraddittorietà insita nella motivazione della decisione del tribunale, laddove ha valutato come non grave il comportamento del lavoratore contestatogli con lettera 15 settembre 2005 - unitamente ai precedenti provvedimenti disciplinari adottati nei confronti del Brundu negli ultimi due anni ai fini della recidiva, e che ha dato origine al licenziamento.

Invero, nella prospettazione dell'appello, il ridimensionamento dell'episodio operato dal primo giudice - sulla base della circostanza che il dipendente non si è rifiutato di eseguire una disposizione aziendale nè ha ingiuriato o minacciato l'amministratore delegato della società ..... - sarebbe in netta ed insanabile contraddizione con le dichiarazioni rese dai testi escussi in giudizio, in particolare con le deposizioni sia del teste ..... - che avrebbe confermato parola per parola la frase oggetto di contestazione - sia del teste P: ..... i - che, pur non ricordando esattamente le parole utilizzate dal lavoratore, ricordava i toni minacciosi verso l'interlocutore utilizzati dal ..... nella telefonata.

L'azienda richiama in proposito l'orientamento giurisprudenziale che ritiene ingiuriosa l'espressione "rompere le palle" nella misura in cui, analogamente a quanto avvenuto nel caso di specie, venga rivolta a chi si ritiene responsabile di un abuso per aver posto in essere condotte inutilmente vessatorie, sottolineando la maggior gravità dell'offesa in quanto rivolta verso il legale rappresentante della società datrice di lavoro da un dipendente all'interno dell'ambiente di lavoro.

Sotto tale profilo, l'appellante sostiene che, una volta raggiunta la prova che il ..... abbia ingiuriato e minacciato l'amministratore delegato ..... , tale comportamento ben può integrare una giusta causa di licenziamento ed invoca una serie di decisioni di legittimità riferite ad ipotesi in cui lavoratori avevano rivolto espressioni ingiuriose, minacciose o anche solo sprezzanti ai propri superiori gerarchici o al proprio datore di lavoro qualificate come legittima giusta causa di recesso.

Nè il contesto, reso evidente dall'attività istruttoria compiuta nel giudizio di primo grado, avrebbe, secondo la prospettazione dell'appellante, avvalorato la presenza di una qualche scriminante per il lavoratore che ha telefonato di propria iniziativa al B. a seguito di una serie di sanzioni disciplinari, del tutto legittime e neppure impuginate dal B. - oltre che confermate dai testi escussi in giudizio.

In secondo luogo, la società lamenta un duplice errore in cui sarebbe incorso il primo giudice, sotto il profilo, da un lato, di aver ritenuto che la mancata previsione espressa di una sanzione disciplinare per la violazione all'obbligo di rivolgersi in modo cortese e corretto ai propri superiori nella contrattazione collettiva equivalga ad una valutazione di non particolare gravità del comportamento in tal senso del dipendente e, dall'altro, di non aver qualificato come insubordinazione l'episodio contestato all'appellato.

Quanto al primo degli aspetti evidenziati, la tesi dell'appellante si fonda sul carattere esemplificativo delle condotte disciplinarmente rilevanti elencate nel contratto collettivo con il logico corollario che un comportamento può assumere valore di giusta causa indipendentemente dalla specifica previsione contrattuale in tal senso.

L'insubordinazione, nell'ottica dell'azienda, sarebbe poi evidente, dal momento che il Brundu avrebbe apertamente contestato i poteri del datore di lavoro, con toni ed espressioni irrispettose e maleducate, trascendendo i limiti di una legittima critica.

Con un terzo motivo di censura, l'appellante contesta il giudizio di sproporzione della sanzione del licenziamento in relazione alla recidiva, formulato dalla sentenza sulla base dell'argomentazione dell'eterogeneità delle condotte sanzionate: sul punto, la società ritiene che la circostanza di essere stato destinatario di provvedimenti disciplinari per i più disparati motivi aggravi la posizione del lavoratore, dando dimostrazione della sua completa inaffidabilità nello svolgimento dell'attività lavorativa, dell'insofferenza verso le direttive aziendali e della grave mancanza di rispetto nei confronti del proprio datore di lavoro.

Ciò a maggior ragione, secondo la difesa dell'azienda, nel caso di specie, ove molti dei fatti che hanno determinato le sanzioni - la cui sussistenza sarebbe da ritenersi accertata, non solo in assenza di impugnazione da parte dell'interessato, ma anche per la conferma che ne è stata fornita dai testi escussi - sono elencati dalle parti collettive come mancanze che, da sole, giustificano il licenziamento per giusta causa *ex art.127 c.c.n.l.* - in particolare l'essersi addormentato durante il servizio, l'abbandono del posto di piantonamento senza autorizzazione, il mancato utilizzo del giubbotto antiproiettile, l'essere stato trovato durante il servizio in compagnia di due donne e la mancata presa in consegna dell'auto di servizio.

In tale ottica, infine, sarebbe del tutto contraddittorio il rigetto della domanda





in assenza di una domanda di annullamento delle sospensioni dal servizio e dalla retribuzione irrogate al lavoratore prima del licenziamento.

D'altro canto, l'appellato non ha mai censurato la recidiva contestata nella lettera 15 settembre 2005 in quanto tale, così che l'oggetto del giudizio deve ritenersi limitato all'episodio accaduto appunto il 15 settembre.

In proposito, ritiene il collegio che la società abbia assolto l'onere probatorio che le competeva di fornire piena prova dei fatti addebitati al lavoratore nella lettera di contestazione disciplinare - e del resto neppure contestati dall'interessato nella loro materialità - : invero, il teste [ ] ha dichiarato di aver sentito "in viva voce" il contenuto della telefonata che il [ ] fece all'amministratore delegato della [ ] S. [ ] confermando che il dipendente disse di "smetterla di rompergli le palle con le contestazioni", che [ ] lo lasciò parlare e poi terminò la conversazione salutandolo.

Analogamente, il P. [ ] , pur non ricordando esattamente le parole dell'appellato udite con il dispositivo viva voce, ne ha ricordato il tono, descritto come minaccioso.

Ciò premesso, diversamente da quanto osservato nella sentenza impugnata, deve convenirsi con l'appellante che il comportamento del lavoratore configuri un palese caso di insubordinazione, dal momento che rappresenta una manifesta contestazione dell'esercizio - legittimo, come detto - del potere disciplinare del datore di lavoro : infatti, da un lato, le parole utilizzate dal [ ] - pur considerando il tipo di ambiente lavorativo in cui operano i protagonisti della vicenda - sono, comunque, indice di un comportamento maleducato e scortese, se non addirittura ingiurioso, rivolto al soggetto che, per la sua carica sociale, si identifica con il datore di lavoro.

Dall'altro lato, tale espressione verbale va ricollegata alle circostanze in cui è stata proferita, e cioè nel corso di una chiamata telefonica effettuata dal lavoratore al preciso scopo di intimare alla società di non infastidirlo con provvedimenti disciplinari, ulteriori rispetto a quelli in precedenza adottati nei suoi confronti - e ciò in quanto il tenore complessivo dello scambio di parole tra [ ] e E. [ ] come ricostruito dai testi, esclude che sia, per così dire, sfuggita all'appellato nel corso di una accesa discussione con l'amministratore delegato, che, al contrario, come ricordato dal [ ] , lasciò parlare il dipendente senza interromperlo.

In altri termini, come puntualmente rilevato nel gravame, le affermazioni del [ ] , accanto ed oltre al carattere ingiurioso delle parole, contengono una sottolineatura della qualificazione del comportamento aziendale in termini di inutilmente vessatorio e, dunque, di un abuso perpetrato nei suoi confronti - ed esattamente in questo modo lo intendeva l'appellato - che non solo non è stato dimostrato nel processo, ma neppure



poteva esserlo in assenza di una formale impugnazione giudiziale delle sanzioni e, più in generale, di una domanda volta ad accertarne il carattere illecito.

Di conseguenza, il comportamento complessivo del dipendente manifesta la contestazione in radice dell'esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro, ponendosi in chiara antitesi a quest'ultimo così da integrare una ipotesi di insubordinazione sanzionabile, ai sensi e per gli effetti di cui all'art.127 c.c.n.l., con il licenziamento per giusta causa.

Nè può indurre ad una diversa conclusione la valutazione della proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato: come è noto, la nozione di giusta causa è legale così che il giudice, da un lato, non è vincolato alle previsioni di condotte integranti giusta causa contenute nella contrattazione collettiva e, dall'altro, stante l'inderogabilità della disciplina dei licenziamenti, deve sempre verificare se il fatto addebitato è di una gravità tale da legittimare il recesso, in conformità all'art.2119 c.c., tenendo in considerazione le circostanze concrete che lo hanno caratterizzato (cfr. *ex plurimis*: Cass. 31 gennaio 2012 nr. 1405; Cass. 2 novembre 2011 nr. 22693; Cass.18 febbraio 2011 nr.4060).

Il giudizio di congruità della sanzione espulsiva deve, quindi, essere compiuto non sulla base di una valutazione astratta dell'addebito, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto del fatto alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnando rilievo alla configurazione delle mancanze operata dalla contrattazione collettiva, all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto, alla durata dello stesso, all'assenza di pregresse sanzioni ed alla natura e tipologia del rapporto medesimo (cfr.: Cass. 13 febbraio 2012 nr. 2013).

Applicando tali principi alla fattispecie in esame, la sanzione del recesso per giusta causa non è certamente sproporzionata, alla luce sia dell'intensità dell'elemento intenzionale del comportamento posto in essere dal  sia alla previsione contrattuale dell'insubordinazione come giusta causa di recesso sia, infine, alla sussistenza di numerose e recenti precedenti comportamenti sanzionati disciplinarmente.

In conclusione, l'appello proposto deve essere accolto con conseguente rigetto delle domande avanzate dal lavoratore con il ricorso di primo grado.

Peraltro, la difficoltà di apprezzamento della fattispecie in esame giustifica la



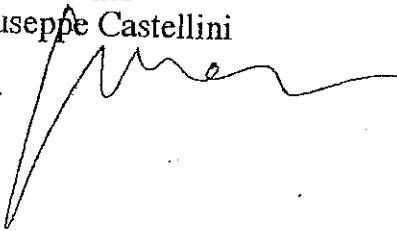
compensazione per metà delle spese del doppio grado, condannando il lavoratore appellato, in applicazione del principio della soccombenza, alla rifusione della restante metà, liquidata in € 2.500, di cui € 1.500 per onorari ed € 1.000 per diritti, oltre spese generali, IVA e CPA.

**P.Q.M.**

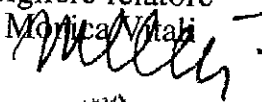
in riforma della sentenza del Tribunale di Milano nr.4703/09, respinge le domande avanzate da I nei confronti della società appellante;  
condanna l'appellato alla rifusione delle spese di lite di entrambi i gradi nella misura della metà, liquidata in € 2.500, oltre spese generali, IVA e CPA, compensandone la residua metà.

Milano, 22 febbraio 2012

Il Presidente  
dr. Giuseppe Castellini



Il Consigliere relatore  
dr.ssa Monica Vitali



**CORTE D'APPELLO DI MILANO**  
**SEZIONE LAVORO**  
Rasa pubblica mediante deposito in Cancelleria  
**OGGI 13 SET. 2012**

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
dott. Rosario AZZARELLI

