Corte di Cassazione, sez. Lavoro, 12 giugno 2013 n. 14758
Pres. De Renzis – est. Venuti

Svolgimento del processo

La Corte d'appello di Campobasso, con sentenza in data 12 novembre 2010 - 12 gennaio 2011, in riforma della decisione di primo grado, ha dichiarato illegittimo il licenziamento disposto dalla società cooperativa a r.l. SATI - Società Autocooperative Trasporti Italiani nei confronti di P.V.F. ; ha ordinato la reintegra del lavoratore nel posto di lavoro ed ha condannato la società al pagamento delle retribuzioni globali di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello della reintegrazione, con gli accessori di legge.

Ha osservato la Corte territoriale che il licenziamento, così come osservato dal giudice di primo grado, era stato disposto per scarso rendimento ai sensi dell'art. 27 R.D. n. 148 del 1931, e non già per motivi disciplinari, come era dimostrato dal fatto che, nel settore trasporti, il licenziamento per scarso rendimento era regolato in un capo diverso da quello disciplinare; che tuttavia non era condivisibile l'assunto del Tribunale, secondo cui il recesso fosse giustificato.

Ed infatti non ricorreva nella specie una evidente violazione della diligente collaborazione richiesta al dipendente, atteso che delle dodici condotte contestate al lavoratore, asseritamente dimostrative dello scarso rendimento, alcune non avevano avuto incidenza sul regolare svolgimento delle mansioni di autista affidate al P. e sul suo rendimento, altre erano generiche.

Gli episodi rilevanti sotto tale profilo non erano di gravità tale da giustificare il recesso, tenuto conto del lasso di tempo in cui erano avvenuti (dal 2001 al 2005); dei problemi di salute del lavoratore, affetto da epatite C; dell'assenza di intenzionalità del comportamento del lavoratore; della mancata dimostrazione del danno aziendale. Tutto ciò in ossequio al disposto di cui all'art. 1455 cod. civ., secondo cui il contratto non si può risolvere se l'inadempimento di una delle parti ha scarsa importanza.

Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso la società cooperativa per due motivi, illustrati da memoria ex art. 378 cod. proc. civ. Il lavoratore ha resistito con controricorso, proponendo a sua volta ricorso incidentale condizionato affidato a due motivi e ricorso incidentale per un solo motivo.

Motivi della decisione

1. Va preliminarmente disposta la riunione dei ricorsi ex art. 335 c.p.c. in quanto proposti avverso la stessa sentenza.

2.. Con il primo motivo la ricorrente principale, denunziando violazione e falsa applicazione dell'art. 27, primo comma, lettera d), R.D. n. 148 del 1931, all. A, deduce che la Corte territoriale ha errato nel ritenere ingiustificato il licenziamento.

Rileva che il rapporto di lavoro degli autoferrotranviari è disciplinato da una normativa speciale costituente un corpus compiuto ed organico, onde la sentenza impugnata avrebbe dovuto tener conto soltanto delle specifiche norme che regolano tale tipo di rapporto. Detta normativa prevede che l'azienda può far luogo all'esonero definitivo del lavoratore, tra l'altro, nell'ipotesi di scarso rendimento o per palese insufficienza imputabile a colpa dell'agente nell'adempimento delle funzioni, condotte queste che devono essere valutate non singolarmente, ma nel loro complesso al

fine di accertare se sono idonee ad incidere sulla regolarità del servizio.

La sentenza impugnata non solo non si è attenuta a tali criteri, ma ha ritenuto che la risoluzione del rapporto potesse essere giustificata solo in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, cioè di non scarsa importanza. Viceversa, lo scarso rendimento ricorre "indipendentemente dalla gravità della colpa", atteso che "l'inosservanza di norme comportamentali rileva, nell'adozione del provvedimento, non già di per sé ma piuttosto quale fattore causale dello scarso rendimento".

Non è affatto necessario, dunque, che ricorra un "notevole" inadempimento del lavoratore, assumendo rilievo primario la valutazione complessiva della prestazione resa in relazione all'esigenza di assicurare il regolare svolgimento del servizio pubblico di trasporto.

3. Con il secondo motivo la ricorrente denunzia violazione e falsa applicazione dell'art. 27, primo comma, lettera d), R.D. n. 148 del 1931 e degli artt. 115 e 116 cod. proc. civ., nonché omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su un fatto controverso e decisivo per il giudizio.

Rileva che le condotte contestate al lavoratore erano quindici e non già dodici, per la maggior parte sanzionate con provvedimenti disciplinari conservativi; che le deposizioni testimoniali hanno confermato le gravi e reiterate mancanze poste in essere dal lavoratore, comprovanti la inidoneità della prestazione lavorativa a garantire il normale rendimento richiesto dalle mansioni di un conducente di linea.

La Corte territoriale, nel non attribuire notevole rilevanza a tali condotte, ha erroneamente valutato le risultanze processuali, non tenendo conto che le pregresse sanzioni disciplinari costituivano esse stesse fattori di scarso rendimento, incidendo negativamente sul normale espletamento del servizio.

4. Con il primo motivo del ricorso incidentale condizionato è denunziata violazione e falsa applicazione degli artt. 2119 cod. civ., 1 L. 15 luglio 1966 n. 604, 18 L. 20 maggio 1970 n. 300 nonché omessa motivazione in ordine alla qualificazione del licenziamento.

Si deduce che la Corte territoriale ha omesso ogni pronuncia sulla censura con la quale era stata dedotta la natura disciplinare del licenziamento, con tutte le conseguenze in tema di garanzie apprestate al lavoratore dall'art. 7 St. lav..

5. Con il secondo motivo è denunziata violazione e falsa applicazione degli artt. 112 cod. proc. civ. e 7 della legge n. 300 del 1970.

Si deduce anche qui che il licenziamento ha natura disciplinare; che in base all'art. 5 della legge n. 604 del 1966 ricade sul datore di lavoro l'onere di provare la giusta causa o il giustificato motivo del recesso; che i fatti contestati al lavoratore non erano tali da giustificare il licenziamento.

6. Con il ricorso incidentale si lamenta la mancata condanna della società al pagamento delle spese dei giudizi di merito, nonostante la soccombenza della medesima.

7. Il ricorso principale, i cui motivi vanno trattati congiuntamente in ragione della loro connessione, presenta profili di contraddittorietà e, al contempo, è infondato.

Il licenziamento per cui è controversia, come risulta dal ricorso, è stato intimato al P. per "scarso rendimento e per palese insufficienza imputabile a Sua colpa nell'adempimento delle funzioni del proprio grado ai sensi e per gli effetti dell'art. 27, comma primo, lettera d), del Regolamento Allegato A) al R.D. 8 gennaio 1931 n. 148, tenuto conto della complessiva condotta, gravemente

inadempiente, sotto il duplice profilo qualitativo e continuativo, da Lei posto in essere e dal cumulo delle sanzioni disciplinari pregresse da Lei poste in essere".

La Corte territoriale ha affermato, condividendo sul punto l'assunto del Tribunale, che il licenziamento in questione è stato disposto per scarso rendimento e che esso deve tenersi distinto da quello disciplinare, in quanto "fondato su fatti che prescindono da violazioni di ordine deontologico, tali da vulnerare di per sé il rapporto fiduciario". Ne è prova, ha aggiunto, che il licenziamento per scarso rendimento è oggetto di specifica previsione (art. 27 R.D. n. 148 del 1931), in un capo diverso da quello disciplinare.

Tale statuizione non è stata oggetto di impugnazione da parte della ricorrente principale, la quale, richiamando la giurisprudenza di questa Corte, ha dato atto che il rapporto di lavoro degli autoferrotranviari è disciplinato da una normativa speciale costituente un corpus compiuto ed organico, onde il ricorso alla normativa generale è possibile soltanto ove si riscontrino in essa lacune tali che non siano superabili neanche attraverso l'interpretazione estensiva o analogica di altre disposizioni appartenenti allo stesso corpus.

La ricorrente ha viceversa contestato, con il primo motivo, la sentenza impugnata nella parte in cui ha ritenuto che l'inadempimento del lavoratore, al fine di giustificare il licenziamento, dovesse essere notevole, e cioè non di scarsa importanza ai sensi dell'art. 1455 cod. civ..

Ma poi, con il secondo motivo, la ricorrente ha affermato che le condotte contestate al lavoratore erano di gravità tale da integrare lo scarso rendimento. Esse infatti erano "caratterizzate da grave imperizia e negligenza, con conseguente inidoneità delle prestazioni lavorative a garantire il normale rendimento richiesto dalle mansioni di conducente di linea e dal servizio pubblico espletato".

Così argomentando, la ricorrente ha finito per attribuire rilevanza, ai fini del licenziamento, alla gravità dell'inadempimento del lavoratore, elemento questo ritenuto irrilevante allo stesso fine con il primo motivo (".....non è affatto necessario che ricorra un notevole inadempimento del lavoratore, assumendo rilievo primario....")..

A prescindere dalla contraddittorietà dei motivi, essi sono comunque infondati.

Questa Corte ha ripetutamente affermato, in tema di licenziamento, che ricorre l'ipotesi dello scarso rendimento qualora sia risultato provata sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore ed in base agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, una evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente - ed a lui imputabile - in conseguenza dell'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione dei lavoratori e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento, avuto riguardo al confronto dei risultanti dati globali riferito ad una media di attività fra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione (cfr., fra le altre, Cass. 22 febbraio 2006 n. 3876; Cass. 22 gennaio 2009 n. 1632).

In queste ipotesi, la continuazione del rapporto si risolve in un pregiudizio per gli scopi aziendali, dovendosi ritenere determinante, a tal fine, l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza.

La gravità dell'inadempimento deve essere valutata nel rispetto della regola generale della "non

scarsa importanza" di cui all'art. 1455 c.c., sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali.

Inoltre va assegnato rilievo all'intensità dell'elemento intenzionale, alle modalità di attuazione del rapporto, alla durata dello stesso e alla tipologia del rapporto medesimo.

La valutazione della gravità della condotta posta in essere dal lavoratore ai fini della sussistenza dell'ipotesi dello scarso rendimento costituisce un giudizio di fatto devoluto al giudice di merito, non censurabile in sede di legittimità, ove sorretta da motivazione sufficiente e non contraddittoria.

Al riguardo, il controllo sulla congruità e sufficienza della motivazione, consentito dall'art. 360, primo comma, n. 5, c.p.c., non deve risolversi in nuovo giudizio di merito attraverso una autonoma, propria valutazione delle risultanze degli atti di causa, risultando ciò estraneo alla funzione assegnata dall'ordinamento al giudice di legittimità.

Nella fattispecie in esame la Corte di merito, con motivazione congrua e priva di vizi logici, ha valutato i fatti nella loro interezza, rilevando che talune condotte contestate al lavoratore (danneggiamento di un telefono cellulare di proprietà dell'azienda, utilizzazione per scopi personali di un veicolo appartenente alla stessa) non avevano avuto alcuna incidenza sul rendimento; altre erano state indicate in modo talmente generico da non consentire alcun apprezzamento; le rimanenti non erano tali da integrare il requisito della gravità dell'inadempimento, tenuto conto del lasso di tempo in cui erano state realizzate (dal 2001 al 2005), delle condizioni di salute del lavoratore, affetto da epatite C, dell'assenza di intenzionalità e della regola generale di cui all'art. 1455 cod. civ., secondo cui il contratto non si può risolvere se l'inadempimento di una delle parti ha scarsa importanza

Alla stregua di tali coerenti e congrue argomentazioni ritiene questo Collegio che la decisione impugnata si sottragga alle censure che le vengono mosse, avendo la Corte territoriale dato adeguatamente conto delle ragioni poste alla base del suo convincimento.

L'affermazione finale della Corte di merito ("In definitiva, il licenziamento per cui è causa, non risulta sorretto da giusta causa o da giustificato motivo e ne va pertanto dichiarata l'illegittimità"....), che pare evocare la natura disciplinare del licenziamento, in realtà è solo impropria, avendo la stessa Corte, in apertura dell'esame dei motivi di appello, chiaramente qualificato il recesso in questione quale licenziamento per scarso rendimento, statuizione questa, come più sopra osservato, non oggetto di impugnazione.

8. In conclusione il ricorso principale, alla stregua di tutto quanto precede, deve essere rigettato.

Resta assorbito il ricorso incidentale condizionato..

9. Deve altresì essere rigettato il ricorso incidentale del lavoratore, non apparendo viziata da illogicità la decisione del giudice d'appello che, in ragione della oggettiva opinabilità, sul piano sostanziale, della controversia, ha compensato tra le parti le spese di entrambi i gradi del giudizio.

Per le stesse ragioni, per la complessità delle questioni trattate e per l'esito alterno delle fasi di merito vanno compensate tra le parti le spese del presente giudizio.

P.Q.M.

La Corte riunisce i ricorsi. Rigetta il ricorso principale e dichiara assorbito il ricorso incidentale condizionato. Rigetta il ricorso incidentale relativo alle spese dei giudizi di merito. Compensa tra le

parti le spese del presente giudizio.