



Svolgimento del processo

Con sentenza del 2/4 – 30/11/09 la Corte d'appello di Roma – sezione lavoro ha respinto sia l'appello principale che incidentale proposto, rispettivamente, dalla _____, avverso la sentenza del giudice del lavoro del Tribunale di Roma che aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento intimato a quest'ultimo il 18/3/06, disponendone la reintegra e condannando la resistente al pagamento delle retribuzioni fino al ripristino del rapporto.

Con tale decisione la Corte, condividendo il responso del primo giudice, ha escluso che potesse configurarsi una ipotesi di insubordinazione nel rifiuto del _____ di ricevere la documentazione concernente la procedura di mobilità, non potendo tale comportamento farsi rientrare nell'alveo delle obbligazioni nascenti dal rapporto di lavoro; inoltre, ha ritenuto che le frasi di apprezzamento negativo dell'iniziativa datoriale espresse dal medesimo potevano essere ricondotte alle sue prerogative di sindacalista ed apparivano inidonee a screditare sul piano commerciale l'operato dell'impresa, mentre l'espressione "sbruffone" rivolta all'amministratore unico _____, seppur censurabile sul piano disciplinare, appariva inidonea a giustificare l'adozione della misura espulsiva, essendosi trattato di una semplice reazione emotiva scevra da intenti di minaccia.

Per la cassazione della sentenza propone ricorso la _____

_____ la quale affida l'impugnazione a due motivi di censura.

Resiste con controricorso _____

_____ il quale deposita anche memoria ai sensi

dell'art. 378 c.p.c.

Motivi della decisione

1. Col primo motivo la ricorrente deduce la violazione degli artt. 2219 c.c., 1175 c.c. e 1375 c.c. in relazione all'art. 360, primo comma lett. a), cod. proc. civ. sostenendo che i fatti addebitati al _____, vale a dire il rifiuto di ricevere la documentazione inerente la procedura di mobilità che lo riguardava ed il tenore delle espressioni offensive adoperate nei confronti del rappresentante della parte



datoriale, erano idonei ad incrinare irrimediabilmente il rapporto fiduciario col dipendente la cui espulsione era, pertanto, giustificata. Aggiunge la ricorrente che la qualità di rappresentante sindacale del [redacted] non lo abilitava a rifiutare la ricezione sul luogo del lavoro della predetta documentazione, sia in considerazione del vincolo contrattuale che legava le parti al rispetto dei relativi adempimenti negoziali, sia con riguardo al fatto che quella comunicazione concerneva anche la posizione lavorativa del medesimo dipendente, per cui non era condivisibile la conclusione cui era giunta la Corte di merito, la quale aveva ritenuto che il fatto fosse riconducibile nell'ambito delle relazioni sindacali, come tale scusabile, trascurando la circostanza che il [redacted] non si era nemmeno preoccupato di provare la verità dei fatti costituenti l'oggetto delle accuse rivolte all'operato della società. In ogni caso, conclude la difesa della società, nessun atteggiamento antisindacale era emerso nel comportamento della parte datoriale atto a far ritenere illegittima la sua decisione di licenziare il [redacted].

2. Col secondo motivo la ricorrente si duole dell'omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa un punto decisivo della controversia rappresentato dalla condotta del [redacted] in occasione dei fatti di causa, assumendo che il medesimo aveva tenuto un comportamento, non solo immotivato e pretestuoso, quale il rifiuto di ricevere la documentazione che concerneva la sua posizione lavorativa, ma anche offensivo nei riguardi del rappresentante della società, comportamento che incrinava irrimediabilmente il vincolo fiduciario ed integrava gli estremi dell'intimato recesso. Aggiunge la ricorrente che anche il comportamento successivo del dipendente era stato contraddistinto da un atteggiamento di avversione e conflittualità, essendosi il medesimo rifiutato di riprendere il servizio a seguito di invito della società comunicatogli solo due giorni dopo la lettura del dispositivo, intimandole di dare esecuzione alla sentenza e segnalandole che si riservava di far valere ogni suo diritto in merito.



Osserva la Corte che entrambi i motivi, che possono essere trattati congiuntamente in considerazione della identità delle questioni affrontate, sono infondati.

Anzitutto, il richiamo operato nel primo motivo all'art. 2219 c.c. è del tutto inconferente, dovendosi presumere che si tratti di una indicazione erronea dal momento che la norma di riferimento in materia di licenziamento per giusta causa è quella di cui all'art. 2119 cod. civ.

In ogni caso le doglianze non colgono nel segno, atteso che la Corte territoriale ha correttamente interpretato la norma di cui all'art. 2119 c.c. nel pervenire al convincimento della natura ingiustificata, oltre che sproporzionata, del licenziamento oggetto di causa.

Infatti, correttamente i giudici d'appello hanno evidenziato che l'onere di provare che il licenziamento era sorretto da giusta causa o da giustificato motivo e, nel contempo, proporzionato all'entità dell'addebito contestato gravava sulla datrice di lavoro, tanto più che le risultanze istruttorie avevano consentito di verificare che il dipendente non aveva violato i suoi obblighi di diligenza, non potendo farsi rientrare il suo rifiuto alla ricezione dell'atto contenente la comunicazione della messa in mobilità nell'alveo delle obbligazioni nascenti dal contratto.

Con argomentazione altrettanto congrua e logica la Corte di merito ha evidenziato che il richiamo operato dall'appellante ai criteri della ~~la~~ diligenza, della correttezza e della fedeltà non appariva conclusivo dell'indagine, posto che tali obblighi erano pur sempre integrativi della prestazione lavorativa, mentre nella fattispecie la reazione verbale del non appariva connotarsi della gravità attribuitale dalla datrice di lavoro ai fini della asserita proporzionalità della sanzione, essendo emerso che essa era stata l'espressione di una aspra protesta istintiva che il dipendente aveva manifestato nella sua veste di sindacalista a fronte di scelte imprenditoriali di riduzione del personale e in un momento di particolare conflittualità tra le parti.



Quanto alla censura espressa col secondo motivo, attraverso la quale si contesta, attraverso un inammissibile tentativo di rivisitazione del merito, la motivazione della sentenza in ordine alla valutazione della condotta del [redacted] ai fini del suo licenziamento, si osserva che la stessa non scalfisce la validità della "ratio decidendi" adottata al riguardo dai giudici d'appello, i quali, con ragionamento adeguato ed immune da vizi di carattere logico-giuridico, come tale sottratto ai rilievi di legittimità, hanno escluso che i fatti contestati al dipendente potessero integrare gli estremi di una insubordinazione, atteso che il comportamento di quest'ultimo non era collegabile ai doveri della prestazione lavorativa ed era stato posto in essere, seppur in maniera aspra, nel contesto dell'esercizio di prerogative sindacali.

In maniera altrettanto adeguata la Corte di merito ha posto l'accento sul fatto che il comportamento contestato al [redacted] non aveva determinato un danno d'immagine, come supposto dalla parte datoriale, ed ha escluso che la sanzione inflitta potesse considerarsi proporzionata all'addebito, così come emerso dall'istruttoria, per cui non è dato ravvisare il lamentato vizio motivazionale.

In definitiva, il ricorso va rigettato.

Le spese del presente giudizio seguono la soccombenza della ricorrente e vanno poste a suo carico nella misura liquidata come da dispositivo con attribuzione all'avv. Filippo Aiello, dichiaratosi antistatario.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente alle spese del presente giudizio nella misura di € 3000,00 per onorario ed € 40,00 per esborsi, oltre IVA, CPA e spese generali ai sensi di legge, con attribuzione all'avv. Aiello.

Così deciso in Roma il 26 aprile 2012

Il Consigliere estensore

Dr. Umberto Berrino

Il Presidente

Dr. Antonio Lamorgese