

Corte d'Appello di Potenza 12 marzo 2013

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
CORTE D'APPELLO DI POTENZA
SEZIONE LAVORO

La Corte di Appello di Potenza - Sezione Lavoro - riunita in Camera di Consiglio nelle persone dei Signori Magistrati:

Dr. Pio Ferrone - Presidente -

Dr. Maura Stassano - Consigliere relatore -

Dr. Aida Sabato - Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

nella causa civile iscritta al n. 804/2012 R.G., avente ad oggetto: "rapporto di lavoro subordinato: licenziamento disciplinare" e vertente

Tra

Istituto Provinciale di Vigilanza "L." di PP., in persona del suo titolare e legale rappresentante p.t., dr. PP., con sede in Potenza alla via (...), elettivamente domiciliato per il presente giudizio in Potenza alla via (...), presso lo studio dell'avv. VS., che lo rappresenta e difende giusta mandato a margine del ricorso in appello, depositato in data 7.12.2012

Appellante

E

CC., residente in Potenza ed ivi elettivamente domiciliato al Corso (...) presso lo studio dell'avv. GS., che lo rappresenta e difende giusta mandato a margine del ricorso introduttivo del giudizio

Appellato

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza n. 1092/12 in data 19 Settembre 2012 Tribunale di Potenza in composizione monocratica ed in funzione di giudice del lavoro, in accoglimento del ricorso proposto da CC. in

data 23 Novembre 2010, dichiarava l'illegittimità del recesso intimato ed ordinava la reintegra del dipendente con tutte le conseguenze risarcitorie; le spese seguivano la soccombenza.

Avverso tale pronuncia interponeva appello il datore di lavoro con atto depositato presso la Cancelleria di questa Corte in data 7 Dicembre 2012,

deducendo:

"1. Sulla sproporzione della sanzione adottata, modifica alla ricostruzione dei fatti per violazione e falsa applicazione dell'art. 2106 c.c.

2. Sulla lesione dell'elemento fiduciario e la legittimità del licenziamento, modifica in fatto per violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c.

3. Sull'insubordinazione, modifica in fatto per violazione dell'art. 140 C.C.N.L. Guardie Giurate

4. Sul diritto di critica, modifica per errata interpretazione del diritto di critica

5. Sulla svalutazione delle prove, modifica per violazione e falsa applicazione delle norme 115 e 116 c.p.c. "; e

conclude

per la riforma dell'impugnata sentenza, rivalsa di spese. Deposita copia della sentenza di primo grado e fascicolo di parte.

Emesso il decreto presidenziale ex art. 435c.p.c., notificato in uno all'atto introduttivo alla controparte, si costituisce il dipendente per resistere all'avverso dedotto e

conclude

per il rigetto dell'appello e la conferma dell'impugnata sentenza, con ogni conseguenza.

Alla odierna udienza compaiono i difensori delle parti che, riportatisi ai rispettivi scritti difensivi, discutono la causa, decisa come da dispositivo letto in udienza.

MOTIVAZIONE

L'appello è infondato e, pertanto, va respinto.

Il primo giudice ha accolto l'impugnativa ritenendo sproporzionata la sanzione estintiva rispetto alla contestazione disciplinare mossa al dipendente con nota in data 28.1.10 in cui si legge "La S. V. la sera del 24.01.2010, alle ore 21,45 circa, allorché si trovava nei nostri Uffici, prima di iniziare il servizio di pattugliamento cui era stata comandata, nell'atto di commentare con alcuni colleghi il modo, a Vostro dire "fasullo", di emanare Disposizioni da parte dell'Azienda, e che era stata causa dell'apertura di un procedimento disciplinare nei Vs. confronti (vedasi 1 nota di contestazione prot. n. 54/01 O/Dir del 20.01.2010) rivolgendosi al citato Coordinatore, li presente, ad alta voce ed alla presenza di numerosi colleghi affermava che "... l'Azienda era composta, dal basso in alto da uomini di m. che l'Ordine di Servizio (alla base della discussione e della contestazione n. 54/010/Dir) era fasullo e che in ogni caso non ve ne importava nulla di quanto in esso contenuto". Lo stesso

Atteggiamento la S. V. assumeva anche al termine del servizio (ore 04.55 circa) allorché sempre nei confronti del Brig. SP., alla presenza dell'addetto di turno presente in Centrale operativa, Guardia Giurata RP., la S. V. asseriva che il citato graduato" era una persona inadatta al servizio di coordinatore, che dei suoi ordini non gliene fregava un c. ..., che detto coordinatore era un cesso di m..., che non doveva rompergli i c..., ecc. ecc.". Il tutto è stato confermato, a mezzo di apposito Rapporto scritto, dall'Operatore di C.O. GG. RP."

Con il primo motivo di censura la ditta deduce come la sanzione fosse graduata al contesto per avere il Ca., già gravato da recidiva, posto in essere un comportamento non reattivo ad una provocazione, ma sistematicamente provocatorio contro un superiore ed aspramente critico avverso le decisioni aziendali. La censura è infondata nel momento in cui, come si legge dal testo della contestazione, il dipendente esprimeva in modo assolutamente censurabile, valutazioni sull'operato aziendale ingiuriando e diffamando i superiori, ma senza rifiutarsi di adempiere e senza neppure fomentare gli altri compagni di lavoro. In altre parole è fondato il timore che in futuro il CC. non sia in grado di assumere e mantenere in comportamento conforme alle regole del vivere civile prim'ancora che a quelle dell'organizzazione del lavoro, ma non v'è motivo di ritenere che in furto possa assumere comportamenti negatori degli impegni assunti o gravemente lesivi del patrimonio o dell'organizzazione aziendale, dal momento che il diritto alla manifestazione di critica, ovviamente in forme corrette, non resta sospeso sul posto di lavoro. Sottolinea la difesa appellante un atteggiamento di critica aprioristica, di insofferenza alla gerarchia, in particolare alla sottoposizione alle direttive del brig. S., uno strumentale uso della precedente sentenza di reintegra nel posto di lavoro, per inferirne la definitiva la negazione della futura affidabilità, senza però in alcun modo dimostrare come tale atteggiamento del dipendente, certamente censurabile, abbia condotto alla negazione del fondamentale impegno assunto in obbligazione ovvero sia quello di eseguire la mansione di guardia giurata negli orari e nei modi predisposti dal datore di lavoro. In altre parole: il licenziamento, in quanto sanzione massima con effetto estintivo, non può che conseguire ad una violazione non solo grave, quanto incompatibile con l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale. L'uso di espressioni volgari, la critica non costruttiva, la dichiarata insofferenza agli ordini turbano l'organizzazione ma non ne mettono in pericolo la funzionalità. "La giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario, dovendo il giudice valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità del profilo intenzionale, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario, su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro, sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare; a tal fine, quale comportamento che, per la sua gravità, è suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro, può assumere rilevanza disciplinare anche una condotta che, seppure compiuta al di fuori della prestazione lavorativa, sia idonea, per le modalità concrete con cui essa si manifesta, ad arrecare un pregiudizio, non necessariamente di ordine economico, agli scopi aziendali, tra i quali certamente rientra l'obbligo istituzionale dell'azienda di osservare e applicare la normativa della Banca d'Italia in materia di antiriciclaggio. (Nel caso di specie al lavoratore, dipendente di una banca, erano stati addebitati una serie di abusi ed irregolarità nelle operazioni di incasso degli assegni, tra cui la reiterazione del falso materiale relativo alla firma di alcuni parenti del dipendente e l'incoerenza tra l'entità delle operazioni compiute nell'arco temporale di riferimento e la capacità economica del dipendente quale conosciuta in base al reddito da lavoro e la sentenza di merito aveva ritenuto illegittimo il licenziamento del dipendente, ritenendo l'estraneità al rapporto di lavoro delle operazioni, effettuate quale correntista; la Suprema Corte, nel cassare la decisione, ha affermato il principio su esteso)" (Sez. L, Sentenza n. 15654 dell'8/09/2012).

Con il secondo motivo di gravame l'appellante società deduce come la condotta di contestazione del superiore gerarchico e degli ordini emanati costituisca grave lesione del rapporto fiduciario in generale e, nel caso concreto, ancora più grave in considerazione della recidiva e del servizio espletato di guardia giurata. La censura è infondata non solo per la formale mancata contestazione della recidiva, quanto perché lo stesso CCNL, metro di misura utile e rilevante per la fonte da cui promana, sanziona con il recesso, tra 1 altre esemplificazioni: e il litigio passato a vie di fatto e l'insubordinazione verso i superiori, ovverosia la condotta non semplicemente verbalmente ma fisicamente aggressiva o il rifiuto di ottemperanza ad ordine legittimo. Insiste ancora l'appellante sui danni che una condotta indisciplinata può comportare sulla funzionalità di un servizio di pubblica sicurezza, qual è quello espletato da "L.", trascurando di graduare le varie condotte indisciplinate e quindi di valutare, come ha fatto il primo giudice, la proporzionalità della reazione datoriale alla critica trasmodata messa in atto dal dipendente ma espressa all'interno dei locali aziendali e quindi ingiuriosa ma priva di efficacia "diffamatoria": "L'esercizio da parte del lavoratore del diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, con modalità tali che, superando i limiti del rispetto della verità oggettiva, si traducono in una condotta lesiva del decoro dell'impresa datoriale, suscettibile di provocare con la caduta della sua immagine anche un danno economico in termini di perdita di commesse e di occasioni di lavoro, è comportamento idoneo a ledere definitivamente la fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro, integrando la violazione del dovere scaturente dall'art. 2105 cod. civ., e può costituire giusta causa di licenziamento. (Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza di merito che aveva riconosciuto la legittimità del licenziamento irrogato ad un proprio dipendente da una impresa che svolgeva servizio di smaltimento rifiuti, per aver costui reso affermazioni - come privato cittadino in tre distinte assemblee pubbliche, con successiva ampia eco sulla stampa locale - ritenute gravemente lesive dell'immagine e del prestigio dell'azienda datrice di lavoro, in quanto si assumeva che questa non aveva inviato del materiale derivante dalla raccolta differenziata al recupero, al riciclaggio e allo smaltimento differenziato, ma l'aveva destinato all'inceneritore)" Sez. L, Sentenza n. 29008 del 10/12/2008).

Con il terzo motivo di gravame la società censura la impugnata decisione deducendo come erroneamente il giudice abbia minusvalutato la condotta di mancata presa visione dell'ordine di servizio e di rientro anticipato dal servizio poiché il CC. "con il suo reiterato comportamento, ha creato i presupposti per non organizzare e svolgere il lavoro così come previsto dalle leggi vigenti allo scopo prevenire reati anche molto più gravi"; la censura è infondata: non solo perché la critica fu manifestata all'interno dell'organizzazione e non culminò nel rifiuto di obbedienza (cioè non minò il regolare svolgimento del lavoro), e quindi nella interruzione o turbativa del servizio, quanto perché il rientro anticipato dal servizio non è stato oggetto di contestazione (ved. nota 28.01.10). Ulteriore precisare che la nota in data 8 Gennaio 2010 con la quale si ribadivano i poteri organizzativi del datore di lavoro e si ricordavano le comminatorie contrattuali in caso di assenza ingiustificata, non costituisce un ordine di servizio nella misura in cui non contiene disposizioni cogenti ma comunicazioni organizzative per il futuro (predisposizione di "turni settimanali anche per quelle G.p. G. che, a tutt'oggi ricevono il turno con cadenza giornaliera"), con la conseguenza che al rifiuto di sottoscrizione non è conseguita l'indifferenza ad un precetto ma l'ignoranza di una misura gestionale formalmente comunicata.

Con il quarto motivo di gravame l'appellante iscrive la condotta contestata nell'insubordinazione, così censurando la decisione di primo grado "... pur volendo ritenere la medesima non un ordine di servizio, ma una comunicazione, il rifiuto totale da parte del ricorrente, anche di prendere semplicemente conoscenza del suo contenuto, delinea chiaramente i contorni del comportamento abituale del ricorrente nei confronti dell'azienda, in presenza di una disposizione come definita dallo stesso ricorrente programmatica, considerata la necessità da parte dell'azienda di riorganizzare i turni di lavoro e probabilmente a tal fine anche solo di valutare a mezzo della presa visione del

documento il punto di vista dei dipendenti, proprio per evitare una arbitraria variazione dei turni di lavoro "inferendo dal rifiuto di sottoscrizione la malfidata predisposizione delle condizioni per un rifiuto di disponibilità alla variazione dei turni e quindi la mirata creazione di situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi dell'impresa. La censura è infondata poiché la critica, per quanto inurbana, non condusse al rifiuto della prestazione fu la reazione ad un rimprovero ritenuto ingiusto (l'anticipato rientro dal servizio in uno a colleghi mandati esenti da censura) anzi discriminatorio, ne consegue che se non rispettato il limite esterno, formale, resta però rispettato quello interno ovverosia quello della libertà di manifestazione del pensiero sulle iniziative organizzative del datore di lavoro; in particolare la critica non fu connessa all'infedeltà non solo perché espressa all'interno degli spazi aziendali, quanto perché non ne conseguì alcuna lesione del decoro e della reputazione aziendale.

Con l'ultimo motivo di censura l'appellante deduce il malgoverno della prova, censura non conferente, laddove il giudizio di illegittimità del recesso è ricondotto dal primo giudice ad una valutazione di sproporzionalità della reazione e non già di insussistenza dei fatti.

L'appello va quindi respinto; le spese seguono la soccombenza e vengono liquidate come in dispositivo

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando sul ricorso proposto il 7/12/12 da Istituto Provinciale di Vigilanza" L." di PP. nei confronti di CC., avverso la sentenza del Tribunale g.l. di Potenza n. 1092/12 del 19.9.12, ogni altra domanda, eccezione e deduzione disattesa, così provvede: Respinge l'appello;

Condanna l'appellante al pagamento in favore di CC. e con attribuzione all'avv. G.S. per dichiarato anticipo, delle spese di lite di grado liquidate in complessivi Euro 3.960 oltre IVA e CPA come per legge.

Così deciso in Potenza il 31 gennaio 2013.

Depositata in Cancelleria il 12 marzo 2013.