

Con sentenza in data 17.6.2009 il Tribunale di Torino, accogliendo il ricorso proposto da (...) contro la datrice di lavoro (...) dichiarava illegittimo il licenziamento intimato al lavoratore in data 14.10.2008 e conseguentemente condannava la convenuta alla reintegra ed al risarcimento del danno parametrato alle retribuzioni globali di fatto maturate dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegra, oltre alla regolarizzazione contributiva ed al pagamento delle spese processuali.

La Corte d'appello di Torino, su impugnazione della società, confermava in buona parte le pronuncia del primo Giudice, limitandosi ad una riduzione della retribuzione su cui rapportare il richiesto risarcimento.

Osservava la Corte territoriale che, in punto di fatto, era risultato che in data 2 ottobre 2008 lo l. comunicava alla datrice di lavoro di non potersi recare al lavoro perché gli era stata ritirata -la sera prima- la patente di guida a causa di "stato di ebbrezza"; era accaduto che la sera egli si era recato a cena con la moglie in un ristorante cittadino ed, all'uscita, era stato fermato da una pattuglia di CC, sottoposto ai controlli di rito che rilevavano un tasso alcolimetrico eccedente i limiti con conseguente immediato ritiro della patente di guida.

Era risultato, inoltre, che in quei giorni lo l. si trovava inserito nel turno settimanale di "reperibilità" per interventi urgenti al di fuori dell'orario di lavoro. In considerazione delle suddette pacifiche circostanze la (...) previa contestazione dell'addebito, ritenuto irrimediabilmente incrinato l'elemento fiduciario, posto a base del rapporto di lavoro, procedeva al licenziamento del dipendente.

Orbene, la Corte d'appello ha condiviso il giudizio del Tribunale secondo cui l'essere inserito nel turno di reperibilità non può essere equiparato all'essere in servizio effettivo e nell'espletamento delle mansioni lavorative, che nella notte in questione non vi sono state chiamate che interessassero il turno di reperibilità, che lo stato di ebbrezza non può avere automaticamente riflesso sul vincolo fiduciario senza la valutazione delle circostanze e modalità concrete del fatto e del suo contesto, che anche per l'assenza di precedenti disciplinari del lavoratore la sanzione espulsiva doveva considerarsi eccessiva e non proporzionata alla gravità del fatto.

Ha, tuttavia, tenuto ad aggiungere che, pur essendo il fatto in sé, oggettivamente, grave, tale gravità andava rapportata alle circostanze e modalità, nonché alle previsioni contrattuali, al fine di adeguare la sanzione anche con riferimento a fattispecie simili o -a seconda- più a meno gravi ed alle conseguenti sanzioni.

Occorreva, infatti, considerare che la (...) srl si occupava della riparazione e manutenzione degli ascensori e quindi la squadra costituente il turno "di reperibilità" era formata da operai che al di fuori ed oltre al loro normale orario di lavoro, possono se nel caso essere chiamati per interventi di emergenza (guasti ecc.). Era, pertanto, evidente che l'essere inserito nel turno di reperibilità non poteva essere tout-court equiparato ad essere in servizio o a svolgere attività lavorativa.

Inoltre, il ccnl applicato al rapporto in questione prevedeva, tra i comportamenti per i quali viene irrogata una sanzione conservativa (che, a seconda della gravità del fatto, può andare dalla ammonizione scritta alla sospensione), tra gli altri, il fatto di chi "...venga trovato in stato di manifesta ubriachezza durante l'orario di lavoro" (art. 9 lettera f).

Occorreva, del resto, considerare che lo l. non era stato trovato in stato di "manifesta ubriachezza" ben diverso essendo il rilevare uno "stato di ebbrezza" sufficiente ai sensi del codice della strada per il ritiro della, patente di guida- e non era, in quella occasione, "durante l'orario di lavoro", non potendosi ad esso equiparare lo status di "reperibilità".

Dunque, in base al ccnl, era prevista una sanzione meno affittiva di quella irrogata nella fattispecie, per un comportamento sicuramente più grave di quello addebitabile allo I.

Pertanto, era evidente la sproporzione della sanzione irrogata all'appellato in relazione al grado di lesione delle norme contrattuali da esso posto in essere.

Per tali ragioni la sentenza è stata, confermata sul punto, mentre come accennato doveva accogliersi l'appello laddove contesta la determinazione dei quantum disposto a titolo di risarcimento del danno.

Diritto

Il ricorso per cassazione della (...) articolato in sei motivi non può trovare accoglimento.

Con i primi tre motivi la ricorrente, denunciando violazione degli art. 18 della l. 300/70 contesta la valutazione operata dai giudici di merito in ordine alla gravità del fatto addebitato al lavoratore ed alla ritenuta sproporzione della sanzione inflitta, dovendosi, quantomeno, ritenersi adeguato il licenziamento con preavviso (2° motivo), occorrendo, in ogni caso, una pronuncia sul punto, così come richiesto in via subordinata (3° motivo).

Con il quarto ed il quinto motivo la ricorrente lamenta l'omessa pronuncia del Giudice d'appello sulla ulteriore subordinata richiesta di contenere la misura risarcitoria in cinque mensilità e di tenere conto dell'aliunde perceptum mentre con il sesto lamenta la disposta condanna alle spese.

Il ricorso è infondato perché, per un verso, si risolve in una critica alle valutazioni di merito del Giudice a quo, che -come sopra esposto- ha diffusamente e convincentemente argomentato il decisum e, per altro verso, è diretto a denunciare omissioni, squali, d'omessa, pronuncia sull'adeguatezza dei licenziamenti con preavviso e sull'aliunde perceptum.

In ordine a tali doglianze è agevole osservare, circa la prima pretesa omissione, che la prospettata adeguatezza del licenziamento con preavviso è stata in maniera implicita, ma non per questo poco chiara, disattesa dalla Corte di merito, che, nell'argomentare la sproporzione della sanzione inflitta rispetto al fatto addebitabile allo I., ha ritenuto di confermare la sentenza di primo grado sul punto. Analogamente, circa la richiesta detrazione dell'aliunde perceptum, la conferma della sentenza di primo grado, che ne ha previsto la deduzione, comporta, di fronte alla mancanza di prova in proposito, una condanna generica, che -come specificato dallo I. nel proprio controricorso-, ha dato luogo ad un separato giudizio non ancora conclusosi con una pronuncia definitiva.

Quanto, poi, alla richiamata violazione della contrattazione collettiva, la mancata produzione dei relativi contratti determina la improcedibilità dei motivi che ad esse si riportano (art. 369 n. 4 c.p.c.). Priva di consistenza, infine, è anche la doglianza concernente la disposta condanna alle spese processuali, trovando essa fondamento nel principio della soccombenza, sancito dall'art. 91 c.p.c.

Non risultano sussistere i denunciati vizi e apparendo corretto l'iter argomentativo adottato dalla Corte d'appello a sostegno delle sue conclusioni, il ricorso va rigettato.

Le spese del presente giudizio, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza con attribuzione agli avv.ti intimatari (...) e (...).

P.Q.M.

Rigetta il ricorso e condanna il ricorrente alle spese di questo giudizio, liquidate in I 30,00 oltre € 2.000,00 per onorari ed oltre spese generali, IVA e GPA, da distrarsi a favore degli avv.ti (...) e (...).

