

Cassazione - Sezione lavoro - sentenza 11 febbraio - 17 marzo 2009, n. 6462
Presidente De Luca - Relatore Di Nubila
Ricorrente Bindo

Svolgimento del processo

1. Con sentenza in data 7.11.2000, il Tribunale di Santa Maria Capua Vetere dichiarava illegittimo il provvedimento col quale la Merloni Elettrodomestici spa aveva mutato le mansioni del dipendente Bindo Carlo. Proponeva appello la società, sostenendo che si trattava di provvedimento organizzatorio, non disciplinare, il quale non richiedeva la procedura di cui all'art. 7 della Legge n. 300.1970. La Corte di Appello riformava la sentenza di primo grado: dava atto che il Bindo, addetto alla sorveglianza, era stato segnalato da una telefonata anonima come autore del furto di due cartoni di detersivo e alcuni timer per lavatrici; espletati accertamenti, risultava che due guardie avevano lavorato insieme alla portineria centrale, mentre il Bindo rimaneva solo; quest'ultimo poi avvicinava i compagni per tentare di concordare una versione dei fatti. La ricostruzione dei fatti non era possibile, tranne la circostanza che un ammanco di timers si era verificato; ma a questo punto il vincolo fiduciario nei confronti del sorvegliante era deteriorato, l'atmosfera nell'ambito della vigilanza era tesa, l'unica mossa possibile era il trasferimento del Bindo alle diverse - ma non dequalificanti - mansioni di collaudatore.
2. Ha proposto ricorso per Cassazione Bindo Carlo, deducendo due motivi. Resiste con controricorso la Indesit spa, già Merloni la quale ha presentato memoria integrativa.

Motivi della decisione

3. Il primo motivo del ricorso, peraltro non chiaramente enucleabile dallo “svolgimento del processo”, censura la sentenza impugnata per avere pronunciato oltre i limiti delle deduzioni ed eccezioni della società convenuta, negando la natura “ontologicamente” disciplinare del trasferimento di mansioni sulla base di una “erronea interpretazione degli atti processuali”. La Corte di Appello ha motivato su elementi - organizzazione del servizio, possibili diverbi coi colleghi - non allegati dalla convenuta, e non ha tenuto conto che alla base del mutamento stava il venir meno del vincolo fiduciario.
 4. Il motivo è infondato. Un provvedimento di trasferimento ad altra sede o ad altro reparto in tanto può essere qualificato come disciplinare (anche se non previsto come tale dal contratto di lavoro) in quanto esso sia ricollegabile ad una mancanza del lavoratore. Ove invece il trasferimento sia dovuto all'esercizio del potere organizzatorio e gestionale del datore di lavoro, il provvedimento non ha natura disciplinare. Nella specie, risulta accertato in fatto che il comportamento del Bindo in occasione dell'ammanco di timers e detersivo non venne a lui contestato né formava oggetto di un procedimento disciplinare. La nozione di provvedimento “ontologicamente” disciplinare è costruita dalla giurisprudenza nei termini che seguono: la sentenza 13.8.2007 n. 17652 ha ritenuto che “il licenziamento motivato da una condotta colposa o comunque manchevole del lavoratore, indipendentemente dalla sua inclusione o meno tra le misure disciplinari della specifica disciplina del rapporto, deve essere considerato di natura disciplinare e, quindi, deve essere assoggettato alle garanzie dettate in favore del lavoratore dal secondo e terzo comma dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970 circa la contestazione dell'addebito ed il diritto di difesa.”.
- Nello stesso senso Cass. 16.2.2007 n. 3618, la quale in tema di licenziamento nel comparto sanità,

ha ritenuto che “l'applicazione della normativa di cui all'art. 8 del CCNL 1 settembre 1995, che prevede che il procedimento disciplinare deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con il procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva, comporta che in relazione a licenziamento intimato a motivo di una colpevole condotta del prestatore di lavoro, che ha natura ontologicamente disciplinare, la connessione tra i fatti oggetto del procedimento penale e quello disciplinare impone, ai fini del superamento della fase di sospensione di quest'ultimo, la sussistenza di una sentenza definitiva, senza alcuna eccezione, nemmeno in caso di pronuncia di sentenza di patteggiamento”. Conforme la sentenza 19.6.1998 n. 6135.

5. In definitiva, va qualificato come “ontologicamente disciplinare” il provvedimento che, pur motivato formalmente come dovuto a ragioni obiettive, sia in realtà dovuto a mancanze ed in particolare ad insubordinazione del lavoratore. Nella specie, la Corte di Appello accerta in fatto che il trasferimento non è dovuto a mancanze o a ragioni disciplinari, ma risponde al potere di auto-organizzazione del datore di lavoro, esercitato in modo ragionevole e non scervo da probabili preoccupazioni di natura cautelare. In definitiva, l'apprezzamento del giudice di merito costituisce apprezzamento in fatto, insuscettibile di riesame in sede di legittimità, in quanto adeguatamente giustificato dal giudice di appello con motivazione esauriente e completa, talché essa si sottrae alla censura proposta.

6. Con il secondo motivo del ricorso, il ricorrente deduce violazione e falsa applicazione, a sensi dell'art. 360 n. 3 CPC., degli artt. 2103 Codice Civile, 2697 Codice Civile, 115 e 116 Codice di Procedura Civile, nonché omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa punti decisivi della controversia, ex art. 360 n. 5 CPC: sempre sostituendosi alla parte, la Corte di Appello ha ritenuto non dequalificanti le nuove mansioni e la perdita di voci retributive.

7. Il motivo è infondato. Anche in punto di equivalenza delle mansioni la Corte di Appello ha compiuto una indagine in fatto, insuscettibile di censura in questa sede in quanto congruamente motivata. La sentenza di appello accerta il contenuto professionalmente equivalente delle due mansioni, tra le quali anzi quella di collaudatore appare superiore a quella di sorvegliante. Non sussiste violazione del principio di irriducibilità della retribuzione, in quanto le voci indicate dall'attore sono collegate a specifiche condizioni della prestazione lavorativa e non rientrano nella garanzia della retribuzione equa e proporzionata.

8. Il ricorso, per i suesposti motivi, deve essere rigettato. Le spese del grado seguono la soccombenza e vengono liquidate in dispositivo.

P.Q.M.

La Corte Suprema di Cassazione

rigetta il ricorso e condanna il ricorrente Bindo Carlo a rifondere alla controricorrente Merloni Elettrodomestici spa le spese del giudizio di cassazione, che liquida in euro 35,00 oltre euro 3.000,00 per onorari, più spese generali, IVA e CPA nelle misure di legge.