

# CORTE DI CASSAZIONE

## Sentenza 11 ottobre 2013, n. 23172

Svolgimento del processo

Con contestazione disciplinare del 1° Dicembre 1998, l'E. comunicava al suo dipendente F.D. quanto segue: "Ella in data 03.11.1998, contravvenendo a quanto comunicatole il giorno 29.10.1998 dal suo superiore gerarchico Sig. B., si è presentato presso l'Ufficio di (...), pur sapendo che in tale giorno sarebbe stata eseguita nei suoi confronti la sospensione dal servizio e dalla retribuzione adottata con lettera dell'11.09.1998. A ciò si aggiunga che E. è stato invitato a lasciare l'Ufficio sia dal Sig. B., sia dal suo Capo Ufficio, Sig. R.. Nonostante tali ripetuti inviti, E. non ha lasciato il posto di lavoro. Inoltre, in data 30.11.1998, contravvenendo a quanto comunicatole il giorno 27.11.1998 dal suo Capo Ufficio, si è presentato presso l'Ufficio di (...), pur sapendo che da tale giorno sarebbe stata eseguita nei suoi confronti la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per cinque giorni comminata con racc. a.r. del 13. 10.1998. Le contestiamo, altresì, che dal 31.03.1998 al 03.11.98, per un totale di 92 giorni lavorativi (esclusi i giorni di assenza per ferie, malattia, ecc.), ha espletato una attività lavorativa che, se fosse stata svolta con la diligenza ordinaria, avrebbe richiesto un tempo non superiore a 30 giorni lavorativi. Le contestiamo, infine, quale elemento costitutivo della presente contestazione, la recidiva in cui è incorso a seguito dei provvedimenti comminati con raccomandate del 18.06.98, 19.06.98, 11.11.98 ed, infine, del 13.10.98". Seguiva il licenziamento per giusta causa del 5 gennaio 1999.

L'E. instaurò il giudizio di primo grado al fine di sentir accertare la legittimità del recesso.

Si costituiva il lavoratore resistendo alla domanda e chiedendo in via riconvenzionale la declaratoria di illegittimità del licenziamento irrogatogli, con le conseguenze di cui all'art. 18 L. n. 300/70.

Il Tribunale di Bari rigettava la domanda principale ed accoglieva la riconvenzionale proposta.

Proponeva appello l'E., resisteva il D.,

L'appellante lamentava che non era stato contestato al sig. D. il puro e semplice fatto di essersi presentato al lavoro, in due circostanze, nonostante gli fosse stata ritualmente irrogata per iscritto la sanzione della sospensione dal servizio, ma piuttosto il fatto di essersi presentato al lavoro nonostante gli fosse stato preventivamente comunicato dal suo superiore diretto che in quei giorni era prevista l'esecuzione della sanzione.

Evidenziava che nessuna norma prevedeva che la comunicazione dei giorni in cui la sanzione della sospensione doveva essere eseguita, dovesse avvenire per iscritto.

Lamentava ancora che il Tribunale aveva erroneamente valutato l'attività istruttoria circa il contestato scarso rendimento.

La Corte d'appello di Bari, con sentenza depositata il 22 marzo 2011, in riforma della sentenza impugnata, dichiarava legittimo il licenziamento.

Per la cassazione di tale sentenza, propone ricorso il D., affidato a quattro motivi.

Resiste L'E. con controricorso.

## Motivi della decisione

1.- Con il primo motivo il lavoratore denuncia una omessa, insufficiente, carente e, comunque contraddittoria motivazione circa un fatto decisivo e controverso per il giudizio (art. 360 c. 1 n. 5 c.p.c.).

Lamenta che non era chiaro il percorso logico giuridico seguito dal giudice di appello per ritenere che i criteri e le modalità in base ai quali la datrice di lavoro aveva disposto l'esecuzione della sanzione disciplinare già irrogata per iscritto al termine di specifico procedimento disciplinare, erano tali da assicurare il rispetto dei principi di correttezza e buona fede, in contrasto con la prassi aziendale e la specifica condotta tenuta in passato nei confronti del D. e di altri precedenti del Tribunale di Bari circa la necessità della forma scritta del provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione. Il motivo è infondato in quanto la Corte di merito ha basato, in modo logico e corretto, la decisione su due circostanze: la preventiva comunicazione verbale al lavoratore, da parte del superiore gerarchico, che nei giorni in questione era stata disposta l'applicazione della sanzione della sospensione, già inflittagli per iscritto, non sussistendo un obbligo – salvo diverse disposizioni contrattuali, collettive o individuali – di comunicazione scritta anche dei giorni in cui la sanzione della sospensione, debba essere eseguita; la mancata impugnazione delle sanzioni di sospensione (avendo il lavoratore solo impugnato il licenziamento), con conseguente legittimità di esse.

A ciò aggiungasi che la Corte di merito ha accertato che il lavoratore era a conoscenza dei giorni di applicazione delle sospensioni, nonché l'esistenza di una prassi aziendale, confermata dai testi escussi, secondo cui la comunicazione dei giorni di esecuzione della sanzione della sospensione era adottata dall'E. verbalmente (pag.5 sentenza impugnata). Trattasi pertanto di motivazione corretta e logica, idonea a sorreggere il decisum.

Quanto all'accennata violazione dei principi di correttezza e buona fede, di cui agli articoli 1175 e 1375 c.c., trattasi di censure inammissibili in questa sede di denunciato vizio di motivazione ex art. 360, comma 1, n. 5 c.p.c.

2. Con il secondo motivo il ricorrente denuncia una omessa, insufficiente, carente e, comunque contraddittoria motivazione circa un fatto decisivo e controverso per il giudizio (art. 360 c. 1 n. 5 c.p.c.), ed in particolare in ordine all'accertamento dell'infrazione dello scarso rendimento contestato.

Lamenta che pur essendo il lavoratore obbligato ad un *facere* e non ad un *opus*, l'inadeguatezza del risultato della prestazione ben può essere ascrivibile, come nella specie, alla stessa organizzazione di impresa o comunque a fattori non ascrivibili al lavoratore o ambientali (nella specie il fumo e l'esistenza di strutture aziendali obsolete), sicché, in sostanza, la datrice di lavoro avrebbe dovuto provare una negligenza del dipendente, oltre ad assicurargli un posto di lavoro salubre. Evidenziava inoltre che una serie di circostanze, quali il rifiuto di utilizzare il computer, erano smentite dalle deposizioni di altri testi escussi in primo grado e dalle considerazioni al riguardo svolte dal Tribunale circa l'obsolescenza del computer assegnatogli, mentre, in generale le deposizioni testimoniali circa l'impegno lavorativo del ricorrente erano contrastanti, avendo alcuni testi negato la circostanza. Il motivo è inammissibile.

In primo luogo per quanto riguarda i risvolti di violazione di legge in esso implicitamente contenuti (quali la salubrità dell'ambiente di lavoro, gli obblighi scaturenti dalla natura subordinata del rapporto), non oggetto di censura. Per il resto in quanto il complesso motivo sottopone a questa S.C. un riesame delle circostanze di fatto e delle deposizioni testimoniali, rimesso al prudente

apprezzamento del giudice di merito (Cass. 19 dicembre 2006 n. 27168; Cass. 27 febbraio 2007 n. 4500; Cass. 26 marzo 2010 n. 7394) che nella specie, dal compiuto esame delle numerose deposizioni testimoniali, ha evinto che: a) il D. si rifiutava spesso di adempiere gli incarichi assegnatigli dai superiori; b) frequentemente lasciava il posto di lavoro e si rendeva irreperibile (anche da parte dei superiori che lo cercavano) per periodi variabili fra pochi minuti ed alcune ore; c) rifiutava di utilizzare il computer assumendo che ciò poteva comportare rischi per la sua salute; d) era più lento dei colleghi nell'esecuzione dell'ordinaria attività lavorativa; e) la particolare lentezza del D. nel disimpegnare le attività assegnate era stata valutata e controllata con diretto riferimento ad alcuni tronconi di attività che consentivano il diretto raffronto con la produttività media degli altri lavoratori; f) la scarsa collaborazione prestata dal D. era divenuta motivo di risentimento e di tensione in ambito aziendale da parte dei colleghi di lavoro; g) la scarsa produttività era imputabile solo al lavoratore, non essendo emerso alcun apprezzabile elemento di natura ambientale che impedisse il normale svolgimento della prestazione.

Quanto ai testi che avrebbero contraddetto l'assunto, la Corte distrettuale ha evidenziato che trattavasi di deposizioni irrilevanti, essendosi limitate a riferire di non sapere (ed in sostanza conoscere) le circostanze.

3. Con il terzo motivo il ricorrente denuncia un vizio di motivazione, individuato (ex art. 360, comma 1, n. 5 c.p.c.) nella insufficiente argomentazione relativa all'apprezzamento dei motivi posti alla base della contestazione di addebito e del successivo licenziamento per giusta causa senza preavviso; falsa applicazione dell'art. 2119 c.c. (ex art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c.).

Lamenta che la sentenza impugnata non tenne conto del fondamentale principio per cui la proporzionalità della sanzione rispetto all'infrazione deve valutarsi non solo sotto il profilo oggettivo, ma anche quello soggettivo, tenendo conto di ogni aspetto del caso concreto (Cass. n. 9425\08). Che l'art. 2119 c.c. richiede il venir meno dell'elemento fiduciario ciò che può ritenersi sussistente solo a fronte di gravissimi comportamenti del lavoratore, nella specie non emersi dall'istruttoria, costituendo il licenziamento in tronco una extrema ratio. Il motivo è infondato.

Questa Corte ha affermato che la giusta causa di licenziamento, quale fatto "che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto", configura una norma elastica, in quanto costituisce una disposizione di contenuto precettivo ampio e polivalente destinato ad essere progressivamente precisato, nell'estrinsecarsi della funzione nomofilattica della Corte di Cassazione, fino alla formazione del diritto vivente mediante puntualizzazioni, di carattere generale ed astratto. A tale processo non partecipa invece, la soluzione del caso singolo, se non nella misura in cui da essa sia possibile estrarre una puntualizzazione della norma mediante una massima di giurisprudenza. Ne consegue che, mentre l'integrazione giurisprudenziale della nozione di giusta causa a livello generale ed astratto si colloca sul piano normativo, e consente, pertanto, una verifica di legittimità sotto il profilo della violazione di legge, l'applicazione in concreto del più specifico canone integrativo, così ricostruito, rientra nella valutazione di fatto devoluta al giudice di merito, e non è censurabile in sede di legittimità se non per vizio di motivazione insufficiente o contraddittoria (Cass. 12 agosto 2009 n. 18247).

Ne consegue che in tema di licenziamento per giusta causa spetta unicamente al giudice del merito – e non può essere sindacato in sede di legittimità se sorretto da motivazione congrua ed esente da vizi logici o giuridici – l'accertamento che il fatto addebitato sia di gravità tale da integrare la fattispecie di cui all'art. 2119 cod. civ. (Cass. 23 agosto 2006 n. 18377; Cass. 11 maggio 2005 n. 9884).

Nella specie la Corte di merito non solo ha valutato i comportamenti di cui allo scarso impegno lavorativo di cui si è sopra detto, ma anche la grave insubordinazione conseguente nel recarsi al lavoro nonostante gli fosse stato esplicitamente comunicato dal superiore gerarchico l'applicazione, per quegli stessi giorni, della sospensione dal servizio e dalla retribuzione. La medesima Corte ha correttamente valutato i quattro analoghi precedenti disciplinari del D., e la contestata recidiva che certamente consentiva, anche alla luce delle disposizioni contrattuali collettive, la massima sanzione.

4. Con il quarto motivo il ricorrente denuncia un vizio di motivazione e la falsa applicazione dell'art. 35 del c.c.n.l. del 1° agosto 1979 (artt. 360, comma 1, nn. 3 e 5 c.p.c.).

Il ricorrente lamenta, in sostanza, che l'art. 35 del c.c.n.l. prevedeva il licenziamento per giusta causa solo a fronte di "una situazione irreversibile", e che anche la recidiva non poteva giustificare l'applicazione della massima sanzione. Il motivo è inammissibile, non risultando prodotto, né indicata la sua esatta collocazione all'interno dei fascicoli di causa, il c.c.n.l.

Deve al riguardo rimarcarsi che il ricorrente che, in sede di legittimità, denunci il difetto di motivazione sulla valutazione di un documento, ha l'onere di indicare specificamente il contenuto del documento trascurato od erroneamente interpretato dal giudice di merito, producendolo o quanto meno indicandone la sua esatta ubicazione all'interno dei fascicoli di causa (Cass. sez. un. 3 novembre 2011 n. 22726), al fine di consentire al giudice di legittimità il controllo della decisività della circostanza che, per il principio dell'autosufficienza del ricorso per cassazione, la S.C. deve essere in grado di compiere sulla base delle deduzioni contenute nell'atto (Cass. ord. 30 luglio 2010 n. 17915). Solo per completezza espositiva può evidenziarsi che la Corte di merito, con congrua motivazione non oggetto di specifiche censure, ha ritenuto, proprio alla luce della norma contrattuale collettiva e del concetto legale di giusta causa, legittimo il licenziamento, per la gravità dei fatti accertati e la recidiva contestata con riferimento ad altre quattro infrazioni, pacificamente sanzionate con la sospensione, di analogo contenuto.

5. Il ricorso deve pertanto rigettarsi.

Le alterne vicende del giudizio di merito, giustificano la compensazione delle spese del presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso e compensa le spese del presente giudizio di legittimità.