

CORTE DI CASSAZIONE

Sentenza 26 settembre 2013, n. 22076

Svolgimento del processo

Con ricorso al Tribunale di L., M. V. chiedeva la revoca del provvedimento disciplinare irrogatogli da Trenitalia s.p.a., sua datrice di lavoro, consistito nella sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per giorni cinque.

Nella contestazione si addebitava al ricorrente che il giorno 31 agosto 2001 si era presentato allo sportello della biglietteria di Termoli alle ore 15,00, anziché alle ore 12,23, come gli era stato comandato; alle ore 15,30, entrato in anomalia il sistema di vendita computerizzato (Sipax), aveva omesso di attivare il sistema di vendita manuale dei biglietti ed aveva invitato la collega D'A., addetta al servizio, a fare altrettanto; si era poi allontanato per recarsi al bar; al rientro, aveva avuto un diverbio con la D'A., nei cui confronti aveva pronunciato frasi offensive dell'onore e della dignità della persona.

La Corte di appello di Campobasso, con sentenza depositata il 24 marzo 2006, confermando la pronuncia di primo grado, respingeva la domanda, osservando che l'istruttoria espletata in primo grado aveva consentito, senza alcuna incertezza, di attribuire al comportamento provocatorio del ricorrente la causa del diverbio con la collega: il M. aveva dapprima diffidato la D'A. dall'emettere i biglietti con il sistema manuale ed aveva poi abbandonato la sua postazione di lavoro per recarsi al bar; al suo rientro, constatato che la collega aveva emesso alcuni biglietti con il sistema manuale ed aveva avuto – a suo avviso – l'ardire di poggiarli sulla sua scrivania affinché lui li registrasse manualmente al computer, le aveva intimato di riprendere le matrici, fermando che altrimenti gliene avrebbe "sbattute in faccia"; ne era scaturito il diverbio nel corso del quale il M. proferì insulti all'indirizzo della D'A.. Lo svolgimento dei fatti portava ad escludere la fondatezza della tesi difensiva della provocazione; al contrario era stato il ricorrente che, allontanandosi dall'ufficio e lasciando sola la collega ad assicurare il servizio, aveva violato i suoi doveri, altresì intimando alla collega analoga disobbedienza, ed aveva persistito poi in tale atteggiamento con il rifiuto di registrare le matrici dei biglietti al computer, così negando la collaborazione sul luogo di lavoro, occorrente per il completamento delle operazioni che la collega aveva avviato in sua assenza; infine, aveva aggredito la D'A. con violenza verbale, tanto da provocarle un grave turbamento e costringerla a ricorrere a cure mediche. La sanzione irrogata da Trenitalia si atteggiava alla fattispecie descritta all'art. 99, lett. H) CCNL, riguardante "atti, comportamenti o molestie...che siano lesivi della dignità della persona".

Per la cassazione di tale sentenza ricorre M. V., sulla base di tre motivi. Resiste con controricorso Trenitalia s.p.a..

Motivi della decisione

Con il primo motivo il ricorrente, denunciando vizio di motivazione (art. 360 n. 5 cod. proc. civ.), si duole della mancata considerazione del fatto – a suo avviso determinante – costituito dal mancato intervento del superiore gerarchico De A., presente ai fatti, che, omettendo di indicare quale dei due capi gestione dovesse completare l'operazione avviata dalla D'A. ed omettendo di impedire l'insorgenza di qualsiasi diverbio, non aveva evitato il contrasto circa e modalità di gestione del servizio manuale e dunque lo scontro verbale che ne era derivato.

Con il secondo motivo il ricorrente denuncia vizio di ultrapetizione in relazione all'art. 112 cod. proc. civ. (art. 360 n. 3 cod. proc. civ.) per avere la Corte di appello ritenuto la fondatezza dell'addebito argomentando sulla violazione del dovere di collaborazione, mentre la sanzione era stata irrogata con esclusivo riferimento all'episodio del diverbio intercorso tra il M. e la D'A..

Con il terzo motivo si denuncia violazione o falsa applicazione dell'art. 2106 cod. civ. e dell'art. 99 CCNL Ferrovie dello Stato del 6.2.1998 (art. 360 n. 3 cod. proc. civ.) per violazione del principio di gradualità, essendo stata ritenuta congrua la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio per un diverbio intervenuto tra due colleghi, episodio che non aveva arrecato alcun pregiudizio all'immagine dell'azienda, né aveva compromesso il regolare svolgimento del servizio.

Il primo e il terzo motivo sono inammissibili, il secondo è infondato.

Occorre premettere che l'intero impianto argomentativo della sentenza impugnata muove dal riscontro probatorio della sequenza dei fatti descritta nella contestazione disciplinare per giungere a ritenere infondata la tesi difensiva della provocazione, adottata dal lavoratore a sua giustificazione. Laddove il lavoratore aveva ritenuto di essere stato provocato dal contegno tenuto dalla collega D'A., che aveva avuto l'"ardire" di richiederli il completamento delle operazioni dalla stessa avviate in sua assenza, la sentenza impugnata ha invece evidenziato, con motivazione logicamente corretta e sostenuta da riscontri probatori, che al contrario a stato il ricorrente a tenere un contegno non collaborativo e non consono alla corretta osservanza dei suoi doveri. Dopo avere addirittura esortato la collega a non utilizzare il sistema manuale di emissione dei biglietti, cui occorreva ricorrere in difetto di quello elettronico – e dunque avere invitato la D'A. a violare i doveri di ufficio -, il M. aveva insistito nel suo indebito comportamento rifiutando la collaborazione che gli veniva richiesta dalla collega che, in sua assenza, aveva provveduto ad assicurare il servizio.

L'ordine argomentativo della sentenza di appello è dunque teso a far rilevare come la tesi della provocazione – che, a dire del ricorrente, avrebbe innescato la sua legittima reazione verbale – non trovasse alcun riscontro nei fatti, poiché la D'A. non solo aveva osservato i doveri del suo ufficio, mentre il ricorrente non aveva fatto altrettanto ed aveva addirittura invitato la collega a violarli, ma, richiedendo la collaborazione del ricorrente, aveva agito del tutto legittimamente, poiché il dovere di collaborazione rientra nell'alveo del concetto di diligenza richiesto dall'art. 2014 cod. civ., ed il suo immotivato rifiuto aveva posto il ricorrente in una posizione di violazione disciplinare che può essa stessa integrare – diversamente da quanto ritenuto dal M. – un'ipotesi di provocazione nel contesto delle relazioni intersoggettive tra colleghi.

L'obbligo di collaborazione è insito nel dovere di diligenza ex art. 2104 cod. civ.. Esso trova fondamento anche nel dovere di esecuzione secondo buona fede (art 1375 cod. civ.), poiché il lavoratore non adempie i doveri nascenti dal contratto di lavoro mettendo formalmente a disposizione dell'imprenditore le sue energie lavorative, ma è necessario ed indispensabile che il suo comportamento sia tale da rendere possibile al datore di lavoro l'uso effettivo e proficuo di queste, il che si realizza anche mediante l'integrazione tra gli apporti dei singoli operatori nel contesto unitario della funzione e/o del servizio cui la prestazione lavorativa inerisce.

Nessun vizio di ultrapetizione (art. 112 cod. proc. civ.) è dunque ravvisabile nell'iter logico seguito dal giudice di appello, che non ha argomentato sulla violazione del dovere di diligenza per sostenere la validità di una sanzione non irrogata per tale violazione, ma ha motivato in tal senso per disattendere, sulla base dello stesso ordine argomentativo, la tesi della provocazione, adottata infondatamente dal lavoratore a giustificazione del suo contegno, sfociato in una violenta reazione verbale alla legittima richiesta di una doverosa collaborazione avanzata dalla collega D'A..

Deduce, inoltre, il ricorrente che il superiore gerarchico De A., in veste di capo ufficio della biglietteria, presente al fatto, pur avendo l'obbligo di sorvegliare sul regolare funzionamento del servizio, aveva omesso di esercitare tempestivamente il suo potere-dovere di intervento allo scopo di impedire l'insorgere di possibili contrasti sulle modalità di gestione del servizio. La censura è inammissibile.

Ogni questione relativa ad ipotetiche omissioni ascrivibili alla teste De A., a prescindere dal carattere non decisivo del fatto nei termini in cui lo stesso è stato genericamente dedotto, risulta nuova ed inammissibile ex art. 366 cod. proc. civ., non risultando allegata l'avvenuta deduzione nel giudizio di merito, pur trattandosi di un elemento che viene ora prospettato a sostegno della tesi difensiva.

Ove con il ricorso per cassazione sia censurato il vizio di motivazione, è onere della parte ricorrente, in ossequio al principio di autosufficienza, non solo di allegare l'avvenuta deduzione della questione innanzi al giudice di merito, ma anche di indicare in quale specifico atto del giudizio precedente lo abbia fatto, onde dar modo alla Corte di Cassazione di controllare «ex actis» la veridicità di tale asserzione prima di esaminare nel merito la questione stessa (Cass. n. 324 del 2007).

Non risulta in alcun modo dedotto che siano state trascurate circostanze oggetto della prova o che il giudice abbia erroneamente interpretato il ruolo assunto dalla teste De A. nella vicenda alla stregua delle allegazioni difensive delle parti. Pertanto, il motivo, nei termini in cui è formulato, risulta non conforme al principio di autosufficienza del ricorso per cassazione, oltre che prospettato in termini del tutto generici e tali da non rendere evidente il carattere di decisività del presunto omesso controllo e/o intervento del superiore gerarchico.

Il terzo motivo, vertente sull'interpretazione della disciplina sanzionatoria contenuta nella normativa contrattuale di settore, è inammissibile, atteso che U e c.n.l. non risulta depositato, né viene indicata la sua esatta ubicazione all'interno dei fascicoli di causa.

L'art. 369, secondo comma, n. 4, cod. proc. civ., nella parte in cui onera il ricorrente (principale od incidentale), a pena di improcedibilità del ricorso, di depositare i contratti od accordi collettivi di diritto privato sui quali il ricorso si fonda, va interpretato nel senso che, ove il ricorrente impugni, con ricorso immediato per cassazione ai sensi dell'art. 420 bis, secondo comma, cod. proc. civ., la sentenza che abbia deciso in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto od accordo collettivo nazionale, ovvero denunci, con ricorso ordinario, la violazione o falsa applicazione di norme dei contratti ed accordi collettivi nazionali di lavoro ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 3, cod. proc. civ. (nel testo sostituito dall'art. 2 del d.lgs. n. 40 del 2006), il deposito suddetto deve avere ad oggetto non solo l'estratto recante le singole disposizioni collettive invocate nel ricorso, ma l'integrale testo del contratto od accordo collettivo di livello nazionale contenente tali disposizioni, rispondendo tale adempimento alla funzione nomofilattica assegnata alla Corte di cassazione nell'esercizio del sindacato di legittimità sull'interpretazione della contrattazione collettiva di livello nazionale (Cass. 21358 del 2010, conf. Cass. S.U. n. 20075 del 2010).

In conclusione, il ricorso va respinto, con condanna del ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità, liquidate nella misura indicata in dispositivo.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio, che liquida in Euro 3.000,00 per compensi e in Euro 50,00 per esborsi, oltre accessori di legge.