

Civile Sent. Sez. L Num. 12592 Anno 2016

Presidente: VENUTI PIETRO

Relatore: CAVALLARO LUIGI

Data pubblicazione: 17/06/2016

SENTENZA

sul ricorso 2649-2015 proposto da:

BANCA POPOLARE PUGLIESE S.C.P.A., in persona del
legale rappresentante pro tempore, elettivamente
domiciliata in ROMA, VIALE DELLE MILIZIE 114, presso
lo studio dell'avvocato ANTONIO VALLEBONA, che la
rappresenta e difende, giusta delega in atti;

2016

- ricorrente -

1153

contro

TUCCI ANTONIO;

- intimato -

Nonché da:

TUCCI ANTONIO C.F. TCCNTN59H09H826I, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA SAN LORENZO IN LUCINA 26, presso lo studio dell'avvocato SAVERIO STICCHI DAMIANI, rappresentato e difeso dall'avvocato FERNANDO CARACUTA, giusta delega in atti;

- controricorrente e ricorrente incidentale -

contro

BANCA POPOLARE PUGLIESE S.C.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIALE DELLE MILIZIE 114, presso lo studio dell'avvocato ANTONIO VALLEBONA, che la rappresenta e difende, giusta delega in atti;

- controricorrente al ricorso incidentale -

contro

- intimata -

avverso la sentenza n. 3243/2014 della CORTE D'APPELLO di LECCE, depositata il 23/12/2014 R.G.N. 1712/2014; udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 16/03/2016 dal Consigliere Dott. LUIGI CAVALLARO; udito l'Avvocato VALLEBONA ANTONIO; udito l'Avvocato CARACUTA FERANDO; udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. GIANFRANCO SERVELLO che ha concluso per il rigetto del ricorso principale, assorbito l'incidentale condizionato.



FATTO

Con sentenza depositata il 23.12.2014, la Corte d'appello di Lecce, in riforma delle statuizioni di primo grado, dichiarava nullo e illegittimo il licenziamento intimato da Banca Popolare Pugliese s.p.a. ad Antonio Tucci, condannando l'azienda a reintegrare il lavoratore nel proprio posto di lavoro e a corrispondergli le retribuzioni percipiende dalla data del recesso a quella della reintegra, oltre accessori di legge, e a versare in suo favore i corrispondenti contributi previdenziali.

La Corte, in particolare, qualificava il licenziamento come discriminatorio, siccome motivato da un'arbitraria reazione datoriale nei confronti dell'esercizio del legittimo diritto del lavoratore di assentarsi per malattia, e proprio per ciò riteneva applicabile in specie l'apparato sanzionatorio previsto dall'art. 18, comma 1°, St. lav., nel testo risultante a seguito della modifica apportata dalla legge n. 92/2012.

Per la cassazione di questa pronuncia ricorre Banca Popolare Pugliese s.p.a. con due motivi di censura. Resiste Antonio Tucci con controricorso contenente ricorso incidentale condizionato, basato su un unico motivo. Entrambe le parti hanno depositato memoria.

DIRITTO

Con il primo motivo, la ricorrente principale denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 18, commi 1° e 2°, St. lav., e 3, l. n. 108/1990, per avere la Corte territoriale qualificato il licenziamento come discriminatorio nonostante che non fosse stata accertata la ricorrenza di alcuno dei fattori legali tipici di discriminazione: ad avviso di parte ricorrente, infatti, la Corte di merito avrebbe operato una confusione tra il licenziamento discriminatorio e il licenziamento per motivo illecito.

Il motivo è inammissibile per carenza d'interesse. La Corte territoriale ha infatti accertato che l'odierno controricorrente è stato licenziato per via del suo cagionevole stato di salute, che - a dire dell'azienda ricorrente - non era tale da consentirgli di rendere alcuna prestazione lavorativa idonea a soddisfare l'interesse datoriale a riceverla, e ha qualificato il recesso come ritorsivo, considerandolo alla stregua di un'ingiusta e arbitraria reazione datoriale al legittimo esercizio del diritto del lavoratore di assentarsi per malattia e richiamando all'uopo la pronuncia di questa Corte di legittimità n. 6282 del 2011, secondo la quale nell'ambito del divieto di licenziamento discriminatorio, di cui agli artt. 4,



l. n. 604/1966, 15 St. lav. e 3, l. n. 108/1990, va ricompreso anche il licenziamento per ritorsione o rappresaglia.

Trattasi di un orientamento che è stato recentemente ribadito da questa Corte anche sulla scorta della giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea in materia di diritto antidiscriminatorio e antivessatorio nei rapporti di lavoro, formatasi a partire dall'introduzione dell'art. 13 nel Trattato CE da parte del Trattato di Amsterdam del 1997 (cfr. in tal senso Cass. n. 24648 del 2015), onde la pronuncia della Corte territoriale va ritenuta senz'altro corretta. Ma ciò che rende inammissibile il motivo di ricorso è il suo appuntarsi su una questione meramente classificatoria che non avrebbe alcun rilievo sulle statuizioni della sentenza in punto di regime sanzionatorio applicabile, essendo le conseguenze economiche del licenziamento ritorsivo comunque ricadenti nell'ambito del regime di cui all'art. 18, comma 1°, St. lav. (nel testo risultante a seguito della modifica apportata dall'art. 1, comma 42, l. n. 92/2012): solo nella memoria ex art. 378 c.p.c. parte ricorrente ha infatti (inammissibilmente) prospettato un vizio di omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio, sostenendo che, non avendo la Corte territoriale accertato se il preteso motivo ritorsivo era unico e determinante, non potrebbe configurarsi in specie nemmeno un licenziamento per motivo illecito. E poiché la sussistenza dell'interesse ad impugnare presuppone che la parte che formula un motivo di ricorso per cassazione indichi il concreto aggravio subito dalla pronuncia rispetto a quanto sarebbe risultato dall'applicazione delle norme di legge invocate, atteso che l'impugnazione non tutela l'astratta regolarità dell'attività giudiziaria ma mira ad eliminare il concreto pregiudizio patito dalla parte, l'impossibilità in specie che parte ricorrente possa ottenere una pronuncia diversa e più favorevole rispetto a quella in ipotesi da cassarsi rende il motivo di censura inammissibile (cfr. in tal senso Cass. n. 20128 del 2015).

Con il secondo motivo del ricorso principale, parte ricorrente lamenta violazione e falsa applicazione degli artt. 1 e 3, l. 604/1966, 18, commi 1° e 2°, St. lav., 1345, 2119 e 2697 c.c., per non avere la Corte territoriale ravvisato la ricorrenza di una giusta causa di licenziamento (o quanto meno di un notevole inadempimento) nel comportamento del lavoratore che, interrompendo le assenze per malattia soltanto per brevi



periodi, le avrebbe offerto una prestazione di contenuto qualitativamente e quantitativamente esiguo e dunque non utilizzabile: ad avviso della ricorrente, soccorrerebbe in specie il principio affermato da questa Corte di legittimità con la pronuncia n. 18678 del 2014, secondo la quale le reiterate assenze del lavoratore possono configurare uno scarso rendimento idoneo a giustificare il licenziamento qualora sia provata, sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore stesso ed in base agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, una evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente, onde non potrebbe più configurarsi in specie alcun licenziamento discriminatorio o illecito, in considerazione del costante insegnamento di questa Corte di legittimità che nega la possibilità di qualificare come illecito o discriminatorio un licenziamento sorretto da giusta causa o da giustificato motivo.

Il motivo è inammissibile per estraneità al *decisum*. La Corte territoriale ha infatti ritenuto che la condotta addebitata al lavoratore di aver determinato grave nocimento all'organizzazione del lavoro della funzione di appartenenza, che si sarebbe trovata nell'impossibilità di utilizzare la sua prestazione nei giorni di presenza al lavoro, fosse "vaga e generica" (cfr. pag. 14 della sentenza impugnata) e, per la parte in cui poteva ritenersi sufficientemente descritta (con riferimento al rimprovero di "avere artatamente offerto sul posto di lavoro un'immagine di sé ed un atteggiamento di disagio e afflizione che sono in netto contrasto con quelli di efficienza e padronanza di sé palesati presso il locale 'Dancing Days'"), del tutto priva di valenza disciplinare. Non ha insomma escluso che, in base alla valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore stesso e agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, le assenze reiterate possano rappresentare una violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente, ma ha escluso che detti elementi fossero stati compiutamente allegati (prima ancora che provati) in punto di fatto dalla società ricorrente. E appuntandosi il motivo di doglianza su questioni estranee alla *ratio decidendi* della sentenza gravata, non può che darsi continuità al principio secondo cui la proposizione con il ricorso per cassazione di censure prive di specifica attinenza al *decisum* della sentenza impugnata comporta l'inammissibilità del motivo di ricorso, non potendo



quest'ultimo essere configurato quale impugnazione rispettosa del canone di cui all'art. 366 n. 4 c.p.c. (v. in tal senso Cass. n. 17125 del 2007).

Il ricorso principale, pertanto, va dichiarato inammissibile, rimanendo assorbito il ricorso incidentale, siccome esplicitamente condizionato all'accoglimento di quello principale. Le spese del giudizio di legittimità seguono la soccombenza della ricorrente principale e si liquidano come da dispositivo. Sussistono inoltre i presupposti per il versamento, da parte della ricorrente principale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso.

P. Q. M.

La Corte dichiara inammissibile il ricorso principale, assorbito l'incidentale. Condanna parte ricorrente alla rifusione delle spese del giudizio di cassazione, che si liquidano in € 4.100,00, di cui € 4.000,00 per compensi, oltre spese generali in misura pari al 15% e accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-*quater*, d.P.R. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente principale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso principale a norma del comma 1-*bis* dello stesso art. 13.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 16.3.2016.