

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro civile, Ordinanza 11 febbraio 2020, n. 2527

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

La Corte d'appello di L'Aquila respingeva il gravame proposto da (Omissis) avverso la decisione del Tribunale di Lanciano, che aveva rigettato l'opposizione avanzata contro l'ordinanza emessa L. n. 92 del 2012, ex art. 1, comma 49, all'esito della fase sommaria, con la quale era stata respinta la domanda del predetto, di accertamento della illegittimità del licenziamento intimatogli il 19.1.2015 per giusta causa. La condotta ascritta al (Omissis) si sostanziava nell'abbandono del posto di lavoro, nell'avere lo stesso, con fare intimidatorio e violento, appoggiato la propria testa contro quella del Responsabile Shift Manager con chiaro intento di minaccia fisica e nell'avere, in presenza di colleghi, gettato via, con fare rabbioso, una pistola per la spruzzatura del sigillante, rischiando di colpire con tale strumento di lavoro gli altri lavoratori presenti nell'area;

1.2. la Corte riteneva l'infondatezza del reclamo, per essere i rilievi del reclamante riferiti ad elementi di contorno non incidenti sul nucleo della contestazione, risultata confermata quanto ai fatti posti a suo fondamento dall'istruttoria svolta;

1.3. era, poi, da ritenere ininfluyente quale scriminante della grave insubordinazione addebitata la circostanza del diniego alla richiesta di fruire della pausa attraverso il cd. cambista, che non rilevava, anche ove connotata da chiara ingiustizia, ai fini della valutazione dell'elemento soggettivo del comportamento del (Omissis), essendovi stato un mero confronto e non un'aggressione da parte di altri che avesse giustificato la reazione del reclamante. Era stato provato che il lavoratore, in stato di alterazione, aveva con la propria testa spinto con fare minaccioso quella dello shift manager;

1.4. erano disattese dalla Corte le ulteriori censure con le quali si mirava a minimizzare il comportamento del (Omissis), che aveva assunto le caratteristiche, per il contenuto aggressivo, non solo verbale ma anche fisico, di sfida e disprezzo, con travalicamento dei limiti di correttezza, per assumere i caratteri di una condotta sicuramente riprovevole, integrante una negazione pubblica e palese del dovere di obbedienza ed una sfida aperta al potere direzionale del superiore, idonea a ledere il vincolo fiduciario e tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto;

1.5. infondato era ritenuto anche il motivo con il quale si chiedeva che la condotta venisse qualificata come di lieve insubordinazione, idonea a giustificare l'applicazione di una sanzione meramente conservativa;

2. di tale decisione domanda la cassazione il (Omissis), affidando l'impugnazione a quattro motivi, cui resiste, con controricorso, la società, che ha anche depositato memoria illustrativa ai sensi dell'art. 380 bis. 1 c.p.c.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. con il primo motivo, il (Omissis) denuncia violazione ed errata applicazione dell'art. 115 c.p.c., in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 3, adducendo che la valutazione delle dichiarazioni scritte dei testi non poteva concorrere con le dichiarazioni acquisite genuinamente nel corso dell'istruttoria, non potendo attraverso le prime apprezzarsi la modalità di assunzione e dunque l'autodeterminazione del dichiarante; assume che l'esito del giudizio sarebbe stato sicuramente diverso in quanto nel

corso dell'istruttoria non era emersa alcuna prova della condotta oggetto di contestazione, ad eccezione di quella fornita attraverso la dichiarazione resa da un teste sicuramente interessato all'esito del giudizio;

2. con il secondo motivo, il ricorrente lamenta violazione ed errata applicazione dell'art. 2119 c.c., in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 3, assumendo che, anche ove ritenuti provati, i fatti ascritti al lavoratore non avrebbero integrato la grave insubordinazione ascrittagli, ma una lieve insubordinazione punibile con sanzione conservativa, per essere i fatti espressivi di rilievo disciplinare inapprezzabile e parzialmente diversi da quelli di cui alla contestazione. Adduce che non era stato provato che egli avesse gettato con fare rabbioso una pistola per sigillante rischiando di colpire i presenti, essendo emerso unicamente che aveva gettato a terra, per farsi strada, il tubo collegato alla pistola, impugnandolo con la mano, e non avendo rinvenuto conferma la circostanza che esso ricorrente avesse rivolto al (Omissis) parole minacciose;

3. con il terzo motivo il (Omissis) si duole della violazione dell'art. 132 c.p.c., n. 4, in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 3, sostenendo l'omissione motivazionale, per non essere comprensibile l'iter logico giuridico seguito dal giudice per pervenire alla decisione;

4. con il quarto motivo, il ricorrente ascrive alla decisione impugnata violazione dell'art. 32 c.c.n.l. di primo livello del 29.12.2010, in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 3, sostenendo che l'articolo menzionato, nel prevedere i provvedimenti di ammonizioni scritte, multe e sospensioni, abbia riguardo ad atti di insubordinazione lievi nei confronti dei superiori e ad altre condotte di trasgressione dell'osservanza del contratto, o a mancanze che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento, ciò che doveva essere rilevato con riguardo alle caratteristiche del fatto addebitatogli, non espressive, a suo dire, di grave subordinazione, in quanto collegate alla legittima aspirazione ad ottenere il riconoscimento del proprio diritto al cambio in relazione alle pause regolate in base alla previsione di una turnazione nella relativa fruizione;

5. la critica espressa con il primo motivo è connotata da assoluta genericità e nella sostanza mira a sollecitare una diversa ricostruzione dei fatti alla stregua di una combinazione degli elementi probatori differente da quella effettuata dal giudice del merito, con ciò contravvenendo ai principi che regolano la deduzione dei vizi denunciabili in sede di legittimità;

5.1. non integra violazione dell'art. 115 c.p.c. la denunciata mera circostanza che il giudice di merito abbia valutato le prove proposte dalle parti attribuendo maggior forza di convincimento ad alcune piuttosto che ad altre, essendo tale violazione ravvisabile soltanto nel caso in cui il giudice abbia giudicato sulla base di prove non introdotte dalle parti e disposte di sua iniziativa al di fuori dei casi in cui gli sia riconosciuto un potere officioso di disposizione del mezzo probatorio (Cass., Sez. U, n. 11892/2016); al contrario, un'autonoma questione di malgoverno degli artt. 115 c.p.c. può porsi solo allorché il ricorrente allegghi che il giudice di merito abbia posto a base della decisione prove non dedotte dalle parti ovvero disposte d'ufficio al di fuori o al di là dei limiti in cui ciò è consentito dalla legge: poiché, in realtà, nessuna di tali situazioni è rappresentata nel motivo anzidetto, la relativa doglianza deve ritenersi mal posta;

6. la censura contenuta nel secondo motivo risulta anch'essa genericamente formulata e le evidenziate divergenze ricostruttive in fatto sono state correttamente ritenute di nessuna rilevanza, in quanto riferite ad elementi di mero contorno rispetto alla condotta contestata, consistita nell'avere il (Omissis) spinto con fare minaccioso con la propria testa quella del (Omissis); peraltro, la Corte d'appello ha al riguardo evidenziato come le doglianze già espresse negli stessi termini "non

individuavano fatti decisivi, in rapporto di causalità tale con la soluzione giuridica della controversia da far ritenere, con giudizio di certezza e non di mera probabilità, che la loro considerazione nei termini esplicitati dal reclamante avrebbe comportato una decisione diversa";

7. in ordine al terzo motivo va evidenziato in primo luogo come non risulti disatteso il contenuto dell'art. 132 c.p.c., comma 1, n. 4 essendo la motivazione sussistente e non meramente apparente: l'esame delle circostanze processuali effettuata è idonea, invero, a dare contezza dell'iter logico argomentativo seguito dalla Corte del merito nel pervenire alla soluzione adottata, essendo peraltro coerente sviluppo di quanto argomentato ai paragrafi 2 e 3 della sentenza l'individuazione dei caratteri della condotta rilevanti sia sotto il profilo soggettivo, che oggettivo, e della gravità necessaria e sufficiente a compromettere in modo irreparabile il vincolo fiduciario; non si verte nell'ipotesi di una violazione del "minimo costituzionale" richiesto dall'art. 111 Cost., comma 6, individuabile, nei casi che si convertono in violazione dell'art. 132 c.p.c., comma 2, n. 4, e danno luogo a nullità della sentenza, di "mancanza della motivazione quale requisito essenziale del provvedimento giurisdizionale", di "motivazione apparente", di "manifesta ed irriducibile contraddittorietà" e di "motivazione perplessa od incomprensibile", alla cui esclusiva verifica è attualmente circoscritto (oltre alla possibilità di deduzione del vizio di motivazione per omesso esame di un "fatto storico", che abbia formato oggetto di discussione e che appaia "decisivo" ai fini di una diversa soluzione della controversia) il sindacato di legittimità sulla motivazione (Cass. 12 ottobre 2017, n. 23940): sicché, a fronte di un percorso argomentativo a sostegno della decisione assunta, il mezzo di impugnazione consiste in un'evidente contestazione della valutazione probatoria del giudice di merito, incensurabile in sede di legittimità (Cass. 19 marzo 2009, n. 6694; Cass. 16 dicembre 2011, n. 27197; Cass. 4 novembre 2013, n. 24679; Cass. 10 giugno 2016, n. 11892);

8. quanto all'ultimo motivo, è sufficiente osservare che, in tema di licenziamento disciplinare o per giusta causa, la valutazione della gravità del fatto in relazione al venir meno del rapporto fiduciario che deve sussistere tra le parti non va operata in astratto, bensì con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidabilità richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, nonché alla portata soggettiva del fatto, ossia alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi e all'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo; l'onere della prova del fatto contestato al lavoratore, che spetta al datore di lavoro, deve riguardare quindi la sussistenza di una grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed, in particolare, di quello fiduciario (cfr., ex aliis, Cass. 9.9.2003 n. 13188, Cass. 26.7.2011 n. 16283, Cass. 1.7.2016 n. 13512);

8.1 la Corte di merito, poi, conformemente all'orientamento di legittimità (cfr. Cass. 22636/2019, Cass. n. 2830/2016; Cass. n. 16260/20041), secondo cui alla ricorrenza di una delle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva non può conseguire automaticamente il giudizio di legittimità del licenziamento, ma occorre sempre che la fattispecie tipizzata contrattualmente sia riconducibile alla nozione di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento in concreto del lavoratore, ha verificato tale requisito precisando che la condotta addebitata integrasse senz'altro una manchevolezza che, per la sua gravità, risultava punibile con il licenziamento, da considerarsi, quindi, sanzione proporzionata al fatto; i giudici del merito hanno anche escluso, con una indagine di merito non censurabile in questa sede, perché adeguatamente motivata, che il comportamento del (Omissis) potesse essere la reazione ad espressioni dello Shift manager (Omissis), con ciò valutando, quindi, di fatto l'intensità dell'elemento volitivo ed il contesto in cui avvenne la minaccia fisica contestata al lavoratore;

8.3. in continuità con i principi richiamati si pone anche l'ulteriore affermazione di questa Corte secondo cui "in materia disciplinare, non è vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva ai fini dell'apprezzamento della giusta causa di recesso, rientrando il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice, purché vengano valorizzati elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie, coerenti con la scala valoriale del contratto collettivo, oltre che con i principi radicati nella coscienza sociale, idonei a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario" (cfr. Cass. 14062/2019 con richiamo a Cass. n. 28492 del 2018);

8.2. infine, come da questa Corte più volte affermato, privilegiando una nozione ampia di insubordinazione, quest'ultima, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, non può essere limitata al rifiuto di adempimento delle disposizioni dei superiori (e dunque ancorata, attraverso una lettura letterale, alla violazione dell'art. 2104 c.c., comma 2), ma implica necessariamente anche qualsiasi altro comportamento atto a pregiudicare l'esecuzione ed il corretto svolgimento di dette disposizioni nel quadro della organizzazione aziendale (così Cass. 27 marzo 2017, n. 7795; Cass. 11 maggio 2016, n. 9635 e già Cass. 2 luglio 1987, n. 5804 nonché la più recente 19 aprile 2018, n. 9736, che, pur resa con riferimento ad un rapporto di lavoro pubblico, richiama il medesimo principio, e, da ultimo Cass. 22382/2018);

9. alla stregua delle svolte considerazioni, il ricorso va, complessivamente, respinto;

10. le spese del presente giudizio seguono la soccombenza del ricorrente e sono liquidate in dispositivo;

11. sussistono le condizioni di cui al D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1 quater.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità, liquidate in Euro 200,00 per esborsi, Euro 4000,00 per compensi professionali, oltre accessori di legge, nonché al rimborso delle spese forfetarie nella misura del 15%.

Ai sensi del D.P.R. n. 30 maggio 2002 art. 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte del ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, a norma dell'art. 13, comma 1 bis citato D.P.R., ove dovuto.

Così deciso in Roma, nell'adunanza camerale, il 23 ottobre 2019.

Depositato in Cancelleria il 11 febbraio 2020