

Nessun licenziamento in caso di generiche intimidazioni verso i colleghi

Cassazione civile , sez. lavoro, sentenza 04.10.2010 n° 20566

<http://www.altalex.com/index.php?idnot=50642>

Le intimidazioni generiche non possono essere ritenute rilevanti ai fini del licenziamento. E' quanto ha affermato la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione con la sentenza 4 ottobre 2010, n. 20566 con la quale si è stabilita l'illegittimità del licenziamento disciplinare di un dipendente che adottava un comportamento intimidatorio nei confronti dei colleghi dipendenti, posto che la genericità dei fatti non dà la possibilità al lavoratore licenziato di difendersi adeguatamente.

I giudici di legittimità precisano che il contratto collettivo di lavoro sanziona, con il licenziamento, il diverbio sfociato in rissa, mentre nella specie si trattava di una semplice discussione che, sebbene animata, era durata pochi minuti, senza passaggio alle "vie di fatto".

I fatti addebitati al dipendente, inoltre, risultano estremamente generici e pertanto non passibili di essere considerati come penalmente rilevanti.

Per tale motivo gli ermellini respingono la tesi sostenuta dai giudici territoriali secondo la quale il licenziamento può essere considerato ugualmente legittimo, sotto il profilo della giusta causa, data dal diffuso atteggiamento intimidatorio tenuto dal dipendente nei confronti degli altri colleghi.

SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Sentenza 4 ottobre 2010, n. 20566

Svolgimento del processo

La Corte di Appello di Napoli, confermando la sentenza di primo grado, respingeva la domanda di A.L. avente ad oggetto l'impugnativa del licenziamento disciplinare intimatogli dalla società Ferrero.

I giudici di appello ritenevano, innanzitutto, infondata l'eccezione del lavoratore di tardività, ex art. 68, n. 5 CCNL del settore, della comunicazione del licenziamento sul rilievo della necessità, in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 28 del 2004, di aver riguardo, ai fini della verifica del rispetto del termine ai decadenza di trenta giorni sancito dalla norma pattizia, al momento in cui la lettera di licenziamento era stata consegnata all'Ufficio postale e non a quello del ricevimento della missiva da parte del lavoratore.

Sul presupposto, poi, della dimostrazione dell'avvenuta affissione del codice disciplinare rectius del ccnl - nella bacheca aziendale e della regolarità dello svolgimento dell'istruttoria condotta dal Tribunale, detti giudici affermavano che, nonostante le dichiarazioni testimoniali non confermassero la rilevanza disciplinare dei fatti addebitati al lavoratore, tuttavia in considerazione degli esposti scritti dei dipendenti C. e I., il licenziamento doveva ugualmente reputarsi legittimo sotto il profilo della giusta causa "data dal diffuso atteggiamento intimidatorio tenuto dall' A. nei confronti" dei citati dipendenti C. e I..

Avverso questa sentenza l' A. ricorre in cassazione sulla base di cinque censure.

Resiste con controricorso la società Ferrero.

Motivi della decisione

Con il primo motivo il ricorrente, denuncia vizio di motivazione. Rileva dapprima che la Corte di appello ha dato atto che i fatti relativi al dipendente I. risultano estremamente generici e non consentono una compiuta difesa del lavoratore per cui non è possibile considerarli disciplinarmente rilevanti. Osserva per di più che pur essendo quelli relativi al dipendente C., in sede di deposizione testimoniale, stati attenuati nella loro gravità e pur avendo il teste G. escluso qualsiasi violenza, contraddittoriamente poi, ritiene tali fatti giustificativi del licenziamento in tronco.

Con la seconda censura l' A., deduce violazione dell'art. 2119 c.c., e della L. n. 300 del 1970, art. 7, ed illogicità, contraddittorietà e carenza della motivazione.

Assume che la Corte del merito, prima esclude che a norma del contratto collettivo il fatto addebitato, non integrando gli estremi della rissa non costituisce comportamento sanzionabile con il licenziamento e, successivamente, pone tale episodio a base del licenziamento.

Con il terzo motivo il ricorrente, a lega difetto d'Istruttoria, violazione del diritto di difesa e carenza di motivazione. Sostiene che la Corte territoriale pur dando atto che gli esposti, posti a base del recesso datoriale, non sono risultati confermati dall'istruttoria, attribuisce di fatto a tali esposti valore probatorio preminente ed intangibile.

Con la quarta censura l' A., rileva ulteriore difetto d'istruttoria, violazione del diritto di difesa e principio della parità delle parti processuali nonché carenza di motivazione.

Afferma che non è stata posta al teste F. alcuna specifica domanda relativa ai capitoli di prova ammessi.

Con il quinto motivo il ricorrente prospetta violazione della L. n. 300 del 1970, art. 7, e dell'art. 68, comma 5, del CCNL 5 giugno 1999 e falsa applicazione degli artt. 1139, 148 e 149 c.p.c., come emendati dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 477 del 2002 e n.28 del 2004.

Denuncia che la Corte territoriale ha erroneamente ritenuto che, ai fini del rispetto del termine di trenta giorni sancito dalla denunciata norma collettiva della comunicazione del licenziamento, è sufficiente aver riguardo alla data della spedizione della predetta comunicazione a nulla rilevando la data del ricevimento.

E' pregiudiziale l'esame di tale ultima censura. Rileva il Collegio che il motivo, alla luce del recente intervento delle Sezioni Unite di questa Corte, di cui alla sentenza 14 aprile 2010 n.8830, è infondato.

Con la predetta pronuncia le Sezioni Unite intervenendo sul tema della rilevanza della scissione degli effetti in capo al titolare ed in capo al destinatario della impugnazione del licenziamento L. n. 604 del 1966, ex art. 6, hanno sancito che l'effetto impeditivo della decadenza si riconnette puramente alla formulazione di una dichiarazione impugnatoria e pertanto, la decadenza deve intendersi impedita nel momento in cui detta dichiarazione è emessa dal soggetto legittimato e non, invece, nel successivo momento in cui il destinatario l'ha ricevuta. Tanto perchè non rileva che la comunicazione dell'impugnazione, ai fini di cui trattasi, giunga all'indirizzo del destinatario la natura recettizia dell'impugnazione, quale atto unilaterale destinato in certam personam, implica che gli effetti tipici e propri di quell'atto, connessi al tenore ed al contenuto della dichiarazione, si producano nel momento in cui il destinatario abbia legale conoscenza dello stesso, ma non comporta invece l'irrilevanza del comportamento del dichiarante e degli effetti che eventualmente vi si riconnettono con riferimento al periodo anteriore alla receiptio. Sussiste cioè, sul piano logico, una scissione tra il comportamento interruttivo della decadenza ed il perfezionamento della fattispecie impugnatoria.

Ritiene il Collegio che analoghe osservazioni valgono con riferimento al caso di specie dove la manifestazione della volontà datoriale di recedere dal rapporto di lavoro vale ad impedire la decadenza, sancita dalla denunciata norma collettiva, nel momento in cui è esteriorizzata dal soggetto legittimato. Viceversa gli effetti di tale atto si producono quando il destinatario ha legale conoscenza dello stesso.

Si verifica, anche in questo caso, quindi, una scissione tra il momento in cui la volontà di recedere è manifestata e quello in cui si producono gli effetti ricollegabili a tale volontà.

Diversamente risulterebbe intaccato il parametro di ragionevolezza ed uguaglianza formale e sostanziale tra i soggetti coinvolti posto proprio a base della soluzione adottata da questa Corte nella citata sentenza del 14 aprile 2010 n. 8830 (Cfr. Cass. 5 agosto 2003 n. 11833 che in una fattispecie simile a quella in esame ha ritenuto appunto rilevante, ai fini di cui trattasi, il momento della esternazione della volontà di recedere e non quello del recepimento della comunicazione da parte del destinatario).

Tutto ciò premesso, i primi tre motivi, che in quanto strettamente connessi dal punto di vista logico - giuridico vanno esaminati congiuntamente, sono fondati nei limiti di seguito indicati.

Invero la Corte di appello, per un verso esclude che i fatti addebitati al ricorrente, alla stregua della espletata istruttoria, non hanno valenza disciplinare, e per altro verso considera, contraddittoriamente, tali fatti come idonei a giustificare il recesso datoriale per giusta causa.

In particolare i giudici di appello osservano che relativamente alle circostanze di cui all'esposto della C., il teste G. non ha constatato la perpetrazione di alcuna violenza e la stessa C., in sede di dichiarazione testimoniale, sembra voler attenuare la gravità dell'episodio denunciato riferendo che la discussione era durata pochi attimi. Lo stesso contratto collettivo, precisano detti giudici sanziona con il licenziamento il diverbio sfociato nella rissa, mentre la C. nell'esposto si limita a dedurre di essere stata presa per il bavero. Anche l'ingresso in fabbrica con circa 45 minuti di anticipo, sottolineano i giudici di secondo grado, non costituisce illecito disciplinare avendo il ricorrente fornito idonee giustificazioni.

Altresì, secondo i predetti giudici, i fatti addebitati relativi al dipendente I. risultano estremamente generici e pertanto, non è possibile considerarli disciplinarmente rilevanti.

Operate tali premesse, però, la Corte dei merito contraddittoriamente ritiene che il licenziamento in questione può ugualmente valutarsi come legittimo sotto il profilo della giusta causa "data dal diffuso atteggiamento intimidatorio tenuto dall' A. nei confronti dei dipendenti C. e I. e confermato dagli esposti scritti dei due".

La contraddittorietà della motivazione della sentenza impugnata è evidente atteso che gli stessi fatti di cui si esclude, alla stregua della espletata istruttoria, la valenza disciplinare vengono, poi, posti a base della valutazione della sussistenza della giusta causa del licenziamento.

Inoltre, prima si afferma che l'esposto della I. sembra, in sede di dichiarazione testimoniale resa dalla stessa, ridimensionato quanto alla gravità dei fatti e che gli addebiti relativi al dipendente I. sono generici e quindi, non possono avere rilievo disciplinare, e poi, si valuta come legittimo il licenziamento alla stregua degli esposti dei menzionati dipendenti, senza tener conto, tuttavia dell'accertato avvenuto ridimensionamento della gravità e della genericità delle contestazioni in precedenza rilevata.

Vi è quindi, nella sentenza impugnata vizio di motivazione che non consente di ricostruire in maniera coerente l'iter logico - giuridico seguito dalla Corte per pervenire alla conclusione della legittimità del licenziamento impugnato.

In proposito è opportuno ribadire che non appare sufficiente motivata la decisione impugnata anche laddove ritiene che il licenziamento in esame "può egualmente considerarsi legittimo sotto il profilo della giusta causa data dal diffuso atteggiamento intimidatorio dell' A. nei confronti dei dipendenti C. e I. confermati dagli esposti scritti dei due"; nè agli stessi fini può valere la dedotta "paura riferita dalla C. e le minacce riferite dallo I."

Ed invero - al di là del già ricordato passaggio della sentenza della Corte territoriale in cui si dà atto della estrema genericità dei fatti addebitati allo A. - genericità che per il tenore motivazionale del giudice di appello non può che riferirsi non soltanto all'aggressione materiale alla C. ma all'intera condotta dell'attuale ricorrente - va rimarcato anche come sulla entità e le modalità delle minacce allo I. e sulla "riferita paura" della C. nulla di preciso è stato esposto in sentenza come è anche avvenuto per quanto attiene agli "esposti scritti dei due". Precisazioni che risultavano, di contro

necessarie, una volta che si riteneva non compatibile - come ha fatto il giudice d'appello - con il sereno svolgimento dell'attività produttiva la permanenza in azienda del l' A., ed una volta che si andava a punire con la più grave delle sanzioni disciplinari la condotta del lavoratore. A tal riguardo non può sottacersi che una completa e congrua motivazione nei termini ora indicati finisce per risultare indispensabile anche per una valutazione dei fatti di causa alla luce delle disposizioni della contrattazione collettiva e più specificatamente di quelle regolanti le sanzioni conservative e quelle espulsive.

Alla stregua delle esposte considerazioni, nelle quali rimangono assorbiti gli ulteriori motivi, ed in accoglimento dei primi tre motivi del ricorso, la sentenza impugnata va cassata con rinvio, anche per le spese del giudizio di legittimità alla Corte di Appello di Napoli in diversa composizione.

P.Q.M.

La Corte accoglie i primi tre motivi, rigetta il quinto, dichiara assorbiti gli altri, cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese del giudizio di legittimità, alla Corte di Appello di Napoli.