Sentenze Cassazione
Informazione giuridica a portata di click

21203.13 17 SET. 2013

AULA 'B'

ESENTE REGISTRAZIONE - ESENTE BOLLI - ESENTE DIRITTI

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Oggetto

R.G.N. 7462/2011

Cron. 21203

Rep.

Ud. 11/07/2013

PU

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ANTONIO LAMORGESE - Presidente -

Dott. GIUSEPPE BRONZINI - Consigliere -

Dott. FABRIZIA GARRI - Rel. Consigliere -

Dott. CATERINA MAROTTA - Consigliere -

Dott. IRENE TRICOMI - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 7462-2011 proposto da:

, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA presso lo studio dell'avvocatc che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato giusta delega in atti;

- *ricorrente* -

2013

2483

contro

S.P.A. in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA presso lo

Sentenze Cassazione
Informazione giuridica a portata di click

Sentenze Cassazione Informazione giuridica a portata di click

studio dell'avvocato :he la rappresenta e difende unitamente all'avvocato giusta delega in atti;

- ***controricorrente*** -

avverso la sentenza n. 752/2010 della CORTE D'APPELLO di TORINO, depositata il 23/09/2010 R.G.N. 963/2009;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 11/07/2013 dal Consigliere Dott. FABRIZIA GARRI;

udito l'Avvocato :

udito l'Avvocato :

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. GIULIO ROMANO che ha concluso per il rigetto del ricorso.

Sentenze Cassazione Informazione giuridica a portata di click

Sentenze Cassazione Informazione giuridica a portata di click

Svolgimento del processo

La Corte d'Appello di Torino confermava la sentenza del Tribunale della stessa città che aveva accertato e dichiarato la legittimità della sospensione cautelare e del licenziamento per giusta causa intimato in data 18.2.2008 dalla s.p.a. al suo dipendente

La Corte territoriale escludeva la tardività della contestazione disciplinare ed evidenziava che:

a.- la lettera del 22.1.2008 si riferiva a fatti accertati in seguito a controlli disposti dalla direzione del personale e riepilogati nella relazione inviata all'ufficio nel dicembre del 2007;

b.- il lasso di tempo trascorso tra la ricezione della relazione e la predisposizione della contestazione si giustificava con la necessità di procedere a controlli incrociati dei fatti riportati nella relazione prima di procedere alla loro contestazione.

Escludeva, poi, la Corte che vi fosse un obbligo per il datore di lavoro di procedere alla contestazione non appena avesse avuto sentore del comportamento inadempiente, evidenziando la rischiosità di contestazioni superficiali.

Con riguardo alla circostanza che i comportamenti contestati non fossero, a norma del c.c.n.l. delle imprese esercenti servizi di telecomunicazione, idonei a fondare un recesso in tronco, il giudice d'appello osservava che il licenziamento era stato intimato, oltre che ai sensi dell'art. 48 lett. b) c.c.n.l. citato, anche ai sensi dell'art. 2119 c.c. stante la gravità delle condotte inadempienti reiterate nel tempo (protratti e ripetuti abbandoni del posto di lavoro e prestazione di attività lavorativa pressoché inesistente) tutte riportate nella relazione ispettiva posta a fondamento della contestazione disciplinare e confermate in sede istruttoria.

Per la cassazione della sentenza ricorre il che articola cinque motivi.

Resiste con controricorso la s.p.a..

Entrambe le parti hanno depositato memoria.

Motivi della decisione

Con il primo motivo viene denunciata la violazione e falsa applicazione dell'art. 7 della l. 20.5.1970 n. 300 per avere la tardivamente contestato gli addebiti. Sottolinea il ricorrente che i fatti posti a fondamento della contestazione si erano svolti nel 2007 nei mesi di settembre (i giorni 19, 20, 21) e di novembre (i giorni 21, 23, 26,27,28 e 29) mentre l'addebito era stato contestato al dipendente solo il 22.1.2008, quando veniva anche disposta la sospensione cautelare dal servizio, ed il licenziamento era intimato il 17 marzo 2008.

Sostiene il ricorrente che l'istruttoria aveva confermato che la società prima ancora di disporre i controlli nutrisse già dei dubbi circa il rispetto degli orari da parte del ricorrente. Pertanto, secondo il ricorrente, correttamente, e nel rispetto del principio di tempestività che deve regolare il procedimento disciplinare, la società avrebbe dovuto convocarlo ed invitarlo a giustificarsi prima di rivolgersi ad una agenzia di investigazioni. Inoltre, il tempo trascorso tra i primi fatti accertati e la contestazione dell'addebito non si giustificherebbe, come ritenuto dalla Corte di appello, con l'esigenza di accertamenti più approfonditi né con la pretesa maggiore difficoltà nel controllo connessa alla mancanza per il dipendente, quadro di settimo livello, di timbrare sia l'entrata che l'uscita dovendo

Sentenze Cassazione Informazione giuridica a portata di click

Sentenze Cassazione Informazione giuridica a portata di click

attestare solo la presenza. L'accertamento di una sistematicità delle assenze poteva essere finalizzato solo ad aggravare la posizione del dipendente per giustificarne il licenziamento il tronco ma non risultava compatibile con l'esigenza ugualmente tutelabile del lavoratore di confidare nella tolleranza da parte del datore di lavoro dei comportamenti oltre che in una maggiore difficoltà per il lavoratore di predisporre le sue difese a distanza di un lasso di tempo consistente dai fatti addebitati.

Con il secondo motivo il ricorrente si duole della violazione degli artt. 47 e 48 del c.c.n.l. delle imprese esercenti servizi di telecomunicazione e rileva che erroneamente la Corte territoriale non ha ritenuto applicabile ai fatti contestati la sanzione del rimprovero, della multa o della sospensione dal servizio, prevista dalle citate norme per il caso di abbandono del posto di servizio, ed invece ha confermato la legittimità del licenziamento senza preavviso non prevista dalla norma collettiva per i fatti alla stessa riconducibili.

Con il terzo motivo invece si evidenzia l'insufficienza e contraddittorietà della motivazione della sentenza impugnata che ha ritenuto applicabile ai fatti addebitati al la massima sanzione disciplinare ritenendo direttamente violato l'art. 2119 c.c..

Il quarto motivo attiene invece ad una violazione dell'art. 5 della l. 15.7.1966 n. 604. Espone il ricorrente che il giudice di appello avrebbe erroneamente ritenuto raggiunta la prova degli addebiti contestati al sebbene proprio per confortare la correttezza del contenuto della relazione investigativa depositata in copia (in relazione alla quale erano state evidenziate diverse irregolarità e incongruenze) ne fosse stata ordinata la produzione in originale e tale incombente fosse rimasto inadempiuto.

Con l'ultimo motivo, infine, ancora con riguardo all'omessa insufficiente e contraddittoria motivazione viene censurata la sentenza per avere ritenuto acquisite prove sufficienti a conforto della veridicità dei comportamenti denunciati nella relazione investigativa e posti a base del licenziamento.

In particolare si evidenzia che il teste , che la relazione aveva redatto, non poteva che confermarla e dunque la circostanza che la sua testimonianza non fosse stata sufficientemente precisa e dettagliata nel riferirne i contenuti avrebbe dovuto essere adeguatamente valutata dalla Corte di merito che al contrario non aveva neppure tenuto conto della scarsa precisione delle dichiarazioni rese dagli altri testi escussi che avrebbero dovuto e potuto confermare gli stessi fatti in quanto colleghi di lavoro del

Il primo motivo è infondato.

Sono ben noti i principi dettati da questa Corte in tema di tempestività della contestazione e del licenziamento.

Si è ripetutamente affermato, infatti, che l'intervallo temporale che intercorre tra l'intimazione del licenziamento disciplinare ed il fatto contestato al lavoratore assume rilievo in quanto è rivelatore di una mancanza di interesse del datore di lavoro all'esercizio della facoltà di recesso (cfr. tra le tante Cass. 1.7.2010. n. 15649, 2.2.2009 n. 2580).

E tuttavia il principio dell'immediatezza della contestazione dell'addebito deve essere inteso in senso relativo, potendo in concreto essere compatibile anche con un intervallo di tempo più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti sia laborioso e richieda uno spazio temporale maggiore.

F.Garri

Sentenze Cassazione Informazione giuridica a portata di click

Sentenze Cassazione Informazione giuridica a portata di click

Ed infatti nel caso in cui il licenziamento sia motivato dall'abuso di una modalità di lavoro, non si può ritorcere a danno del datore di lavoro l'affidamento riposto nella correttezza del dipendente né si può equiparare alla conoscenza effettiva la mera possibilità di conoscenza dell'illecito. Ne consegue che non può essere presunta una tolleranza della condotta del lavoratore da parte dell'azienda, prima ancora di una compiuta e certa conoscenza dei fatti in cui si concreta il ripetuto abuso da parte del dipendente dell'affidamento aziendale nella sua correttezza (cfr. Cass. n. 5546/2010).

Il rispetto del principio dell'immediatezza della contestazione dell'addebito e della tempestività del recesso datoriale va valutato sempre in concreto, caso per caso, ed ove si tratti di condotte ripetute si deve avere riguardo al momento in cui si può ritenere accertata nei suoi contorni essenziali la condotta stessa dovendosi ritenere che in tale momento il datore di lavoro abbia la possibilità di valutare i fatti nel loro insieme e stabilire la congrua sanzione da infliggere (cfr. con riguardo all'ipotesi di illecito continuato Cass. n. 2283/2010). Tale accertamento, come è ovvio, è riservato al giudice di merito e non è censurabile in cassazione ove sia sorretto da una congrua e logica motivazione.

Riferendo i principi esposti al caso in esame risulta evidente che degli stessi la Corte di merito abbia fatto corretta applicazione.

Non può infatti pretendersi dal datore di lavoro che questi informi il lavoratore dell'illiceità della condotta tenuta quando ancora i suoi contorni non sono chiari e non è sintomatico di una volontà abdicativa il tempo trascorso nella specie per accertare i fatti. Come ha esattamente riscontrato il giudice d'appello gli accertamenti si sono ragionevolmente svolti in due archi temporali tra loro non contigui e neppure troppo lontani così da fugare il dubbio di una occasionalità del comportamento che si è ripetuto sostanzialmente identico in entrambi i periodi (settembre e novembre) potendosi così desumere che si trattava di una condotta sostanzialmente abituale. Peraltro il giudice d'appello ha confortato tale presunzione a mezzo delle dichiarazioni testimoniali che confermavano le frequenti assenze dal luogo di lavoro non giustificate da altri impegni lavorativi ed ha chiarito che il tempo trascorso era quello necessario all'azienda ad effettuare, sulla base della disposta relazione investigativa (depositata il 15.12.2007) gli ulteriori controlli incrociati sulla condotta del lavoratore (contestazione del 22.1.2008 licenziamento del 18.2.2008).

Si tratta di motivazione logica e stringente che, per tale aspetto, non si espone alla censura che le viene mossa.

Venendo all'esame delle censure oggetto del secondo, del terzo e del quarto motivo di ricorso che possono essere esaminate congiuntamente in quanto le stesse attengono, per diversi profili, alla correttezza della irrogazione della massima sanzione espulsiva va rilevato, preliminarmente, che non è fondata l'eccezione con la quale la s.p.a. denuncia il tardivo deposito del contratto collettivo. L'odierno ricorrente già nel giudizio di merito aveva allegato la violazione delle norme collettive che aveva depositato in estratto (artt. 47 e 48 c.c.n.l. Imprese esercenti Servizi di Telecomunicazione). Solo nel giudizio di cassazione, a norma dell'art. 369 secondo comma n. 4 c.p.c., nella formulazione di cui al d.lgs. 2 febbraio 2006, n. 40, la parte era onerata del deposito del testo integrale del contratto collettivo a pena di improcedibilità del ricorso. E' a tale onere che il ricorrente ha adempiuto provvedendo al deposito del contratto collettivo insieme al ricorso e, dunque, la produzione non solo era ammissibile ma era addirittura necessaria ai fini della procedibilità del ricorso stesso.

F.Garri

Sentenze Cassazione Informazione giuridica a portata di click

Sentenze Cassazione Informazione giuridica a portata di click

Tanto premesso, tuttavia, le censure che vengono mosse alla sentenza sono destituite di fondamento.

La Corte di merito, dopo un attento esame del materiale probatorio acquisito ha accertato che le condotte tenute dal dipendente erano talmente gravi da giustificare la risoluzione in tronco del rapporto.

Il giudice d'appello ha evidenziato che i fatti contestati (ripetute e prolungate assenze dal servizio durante l'orario di lavoro per fini ludici e di svago) esulano dalle fattispecie tipiche previste dalla norma collettiva e sono ben più gravi tanto che la società nel contestare l'addebito e nell'intimare il licenziamento, ha fatto esplicito riferimento all'art. 2119 c. c. che prevede la risoluzione in tronco del rapporto ove la condotta del lavoratore integri un comportamento talmente grave da ledere irrimediabilmente il nesso di fiducia che deve sostenere il rapporto.

Le censure che vengono formulate nel presente ricorso non sono idonee a demolire l'approfondita ricostruzione dei fatti operata dalla Corte torinese fondata su un attento riscontro delle emergenze fattuali contenute nella relazione investigativa e di quelle risultanti dalle dichiarazioni rese dai testi escussi in giudizio.

In sintesi, infatti, i giudici d'appello hanno evidenziato la gravità della condotta posta in essere dal ricorrente, il quale, nel rendersi responsabile dell'addebito contestatogli, era venuto meno ai doveri di correttezza nell'esecuzione del rapporto ricorrendo a timbrature false dell'orario di entrata; allontanandosi ingiustificatamente dal luogo di lavoro per recarsi ad un circolo sportivo a giocare a tennis o a praticare il canottaggio; per visitare concessionari d'auto ovvero allontanarsi in compagnia di estranei senza più rientrare in ufficio. Ha quindi sottolineato che non si è trattato di un episodio isolato, ma di più episodi avvenuti in un più riprese in breve lasso di tempo, per cui le modalità della condotta e la frequenza degli episodi contestati deponevano per la mala fede del lavoratore, il quale aveva finito, in tal modo, per ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario che avrebbe dovuto sorreggere il rapporto di lavoro.

Accertamenti e riscontri accuratamente verificati e adeguatamente riportati in motivazione secondo un percorso fattuale e logico rigoroso e privo di contraddizioni che non si espone alle censure formulate.

In conclusione il ricorso deve essere rigettato.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo.

PQM

LA CORTE

Rigetta il ricorso.

Condanna il ricorrente al pagamento delle spese del giudizio liquidate in € 4000,00 per compensi professionali ed in € 50 per esborsi. Oltre IVA e CPA.

Così deciso in Roma, l'11 luglio 2013

Il consigliere estensore

Il Presidente

F.Garri

r.g. n. 7462/2011

Sentenze Cassazione Informazione giuridica a portata di click

Sentenze Cassazione
Informazione giuridica a portata di click

Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA

Depositato in Cancelleria

oggi, 17 SET. 2013

Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA

Sentenze Cassazione
Informazione giuridica a portata di click