

LICENZIAMENTO LECITO PER UNA CONDOTTA SCORRETTA E REITERATA

La Corte di Cassazione con la sentenza 22162/2009, di seguito riportata, ha chiarito che la reiterazione di un comportamento illecito legittima sempre il licenziamento disciplinare. Ai fini della legittimità del recesso diventa, perfino, irrilevante il fatto che i nuovi episodi incriminati siano stati commessi in epoca anteriore a una precedente contestazione per motivi analoghi sanzionata con la sospensione dal servizio.

Ciò perché l'elusione sistematica delle disposizioni aziendali è idonea di per sé a far perdere in maniera definitiva la fiducia del datore di lavoro nel dipendente e a giustificare la massima sanzione disciplinare.

Cass. civ., Sez. lav., Sentenza 20 ottobre 2009, n. 22162

Svolgimento del processo

Il signor G.N., già dipendente della U.F. - società Cooperativa a mutualità prevalente (in precedenza U.F., società cooperativa di consumo a r.l.) ha convenuto in giudizio la datrice di lavoro impugnando (in origine con un ricorso d'urgenza, trasformato peraltro in primo grado per accordo tra le parti in giudizio ordinario) una prima sanzione di dieci giorni di sospensione irrogatagli il 18 febbraio 2005 e il successivo licenziamento per giusta causa irrogatogli il 18 aprile 2005.

Il primo provvedimento era stato adottato a seguito della contestazione, in data 5 febbraio 2005, di avere falsamente esposto gli orari del lavoro svolto fuori sede (o, più esattamente, gli orari dei passaggi in entrata ed in uscita dai caselli autostradali, resi necessari dal fatto che il tipo di lavoro svolto dal G.N. comportava la necessità che si recasse in una serie di punti vendita della società, tutti situati - come risulta anche dalle difese delle parti - lungo il medio e il basso corso dell'Arno, o in località vicine, con conseguente utilizzazione dei tratti autostradali ivi esistenti), nei rapporti giornalieri relativi al periodo dal 16 novembre 2004 al 18 dicembre 2004.

Il successivo licenziamento era stato adottato a seguito della contestazione, in data 4 marzo 2005, di avere reiterato lo stesso comportamento illecito anche nei rapporti relativi al periodo seguente dal 31 dicembre 2004 al 21 gennaio 2005, ed in una serie di inadempienze relative all'attività di acquisizione di prodotti da commercializzare, perché in alcuni casi avrebbe riconosciuto ai fornitori, senza giustificazioni, importi troppo elevati per i pagamenti da effettuarsi da parte della società cooperativa.

Costitutosi il contraddittorio ed istruita la causa, il Tribunale di Firenze, giudice di primo grado, riteneva che la sanzione irrogata a seguito della prima contestazione fosse adeguata alla gravità dei fatti, ma che il successivo licenziamento fosse illegittimo.

In questo caso, infatti, il potere disciplinare era stato esercitato illegittimamente, perché la falsa esposizione degli orari di lavoro nei rapporti costituiva una mera reiterazione del medesimo comportamento già sanzionato in precedenza, mentre la contestazione delle inadempienze nella gestione dei costi di acquisto di alcuni prodotti era priva di riscontri sufficienti.

In secondo grado la Corte d'Appello di Firenze andava in contrario avviso e, con sentenza n. 559/2006, in data 11 aprile/8 maggio 2006, accoglieva l'appello della U.F., rigettava la domanda del G.N. e lo condannava alla restituzione di quanto percepito in esecuzione della sentenza di primo grado.

Compensava, infine, le spese di entrambi i gradi di giudizio.

La Corte; d'Appello riteneva che i fatti riportati nella nota disciplinare e relativi alla gestione dei costi, tutti anteriori al marzo 2004, non potevano essere utilizzati ai fini del licenziamento data la evidente tardività della contestazione.

Giungeva, invece, ad una soluzione diversa per quel che concerneva l'altra contestazione. Sul piano oggettivo il fatto di avere indicato falsamente orari superiori a quelli effettivi per lo svolgimento di prestazioni di lavoro fuori sede era uguale a quello precedente, già sanzionato con il massimo provvedimento disciplinare conservativo.

Secondo il giudice, però, era diversa la loro rilevanza sotto il profilo soggettivo.

Non era vero, innanzi tutto, che si fosse trattato di una mera reiterazione della stessa contestazione: anche se era vero che - come sostenuto dal G.N. - tutti gli episodi oggetto sia della prima che della seconda contestazione si erano verificati anteriormente alla prima, perché quello che rilevava non era il verificarsi degli episodi, ma il momento in cui il datore di lavoro ne era venuto a conoscenza e si doveva tener conto anche del tempo necessario alla elaborazione dei dati provenienti dalla società che gestiva il ramo autostradale e del loro raffronto con i rapporti redatti dal dipendente. Doveva essere escluso, perciò, che U.F. avesse consapevolmente frazionato gli episodi contestati al fine di utilizzare la recidiva, o comunque di duplicare il procedimento disciplinare.

Si giustificava, però, la sanzione irrogata con la seconda contestazione, perché si riferiva a fatti che assumevano una maggiore gravità proprio perché relativi ad un medesimo comportamento reiterato nel tempo.

Avverso la sentenza d'appello, che non risulta notificata, il G.N. ha proposto ricorso per cassazione, con sei motivi di impugnazione, notificato, in termine, il 14 giugno 2006.

L'intimata U.F. ha resistito con controricorso notificato, in termine, il 6 luglio 2006, ed ha proposto contestualmente ricorso incidentale condizionato, articolato in tre motivi di impugnazione.

Il G.N. ha resistito, a sua volta, con controricorso al ricorso incidentale condizionato, notificato, in termine, il 24 luglio 2006.

Infine, la U.F. ha depositato una memoria difensiva.

Motivi della decisione

1. Nel primo motivo del ricorso principale il G.N. denuncia la violazione e falsa applicazione di norme di diritto e dei contratti ed accordi collettivi nazionali in relazione all'art. 2697 c.c. ed all'art. 5 della legge n. 604/1966.

Contesta la ricostruzione del giudice d'appello, secondo cui la seconda contestazione dell'errata indicazione degli orari di lavoro sarebbe più grave della prima, e giustificerebbe il licenziamento e ribadisce piuttosto la correttezza della ricostruzione effettuata dal giudice di primo grado.

Ricorda, a questo proposito, che la sentenza di primo grado aveva sottolineato che la società non aveva dimostrato, né chiesto di dimostrare, la data di acquisizione dei tabulati autostradali, e perciò non poteva invocare una conoscenza soltanto successiva dei fatti relativi alla seconda contestazione, e lamenta che, pur in mancanza di prove, il giudice d'appello abbia ricostruito la circostanza sulla base di presunzioni.

2. Nel secondo motivo il ricorrente principale lamenta l'omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su di un fatto controverso e decisivo per il giudizio.

Secondo il ricorrente costituiva fatto controverso e decisivo la circostanza che la U.F. avesse ricevuto i tabulati successivamente al 5 febbraio 2005 (data della prima contestazione) ed ancora successivamente al 18 febbraio 2005 (data di irrogazione della prima sanzione).

Né poteva ritenersi sussistente - così come ritenuto dalla Corte d'Appello - una "pervicace ed intenzionale volontà di eludere l'obbligo", che avrebbe presupposto che il G.N. avesse continuato intenzionalmente a non indicare con esattezza gli orari di entrata e di uscita dall'Autostrada nonostante tale comportamento gli fosse già stato contestato.

3. Nel terzo motivo lo stesso G.N. denuncia l'omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su punti decisivi ai fini della risoluzione della controversia.

Lamenta, in particolare, che la Corte d'Appello non abbia tenuto conto le giustificazioni date dal lavoratore alla prima ed alla seconda contestazione, neppure per disattenderle.

Nel quarto lamenta nuovamente l'omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su di un fatto controverso e decisivo per il giudizio, contestando l'esattezza dell'affermazione, contenuta nella sentenza, secondo cui il lavoratore non aveva eccepito nulla sulla illegittimità della duplicazione di una sanzione per il medesimo fatto.

Nel quinto motivo il ricorrente principale ripropone ancora una volta lo stesso vizio (di omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su di un fatto controverso e decisivo per il giudizio) in quanto era stato omesso ogni esame delle argomentazioni relative all'insussistenza della recidiva. Ribadisce a questo proposito che la recidiva sussiste soltanto quando il lavoratore, già sottoposto a sanzione, ripeta lo stesso comportamento o un comportamento analogo successivamente ad una precedente azione contestata e sanzionata.

Infine, nel sesto motivo il ricorrente principale denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 2697 c.c. e dell'art.151, primo comma, c.p.c.

Lamenta, a questo proposito, che il giudice di appello non abbia accolto la richiesta istruttoria del G.N. di disporre la produzione in giudizio dei rapporti giornalieri dei tabulati dell'Autostrada, nonostante che - a parere del ricorrente - la loro acquisizione fosse decisiva per la definizione del giudizio.

4. Come risulta dalla lettura del testo, a rigore la ricorrente incidentale ha inteso proporre congiuntamente due distinti profili di impugnazione, prima un ricorso incidentale condizionato e poi un ricorso incidentale ulteriormente condizionato.

Nel primo motivo del ricorso incidentale la società deduce la violazione e falsa applicazione degli artt. 2119 c.c. e 7 della legge n. 300/1970, per ritenuta tardività, ed, infine, l'omessa, insufficiente e comunque contraddittoria motivazione su un punto controverso e decisivo per il giudizio, quello appunto della tardività delle contestazioni relative alle negligenze del ricorrente nello svolgimento delle proprie mansioni.

Si doveva, infatti, tenere conto del tempo occorrente al datore di lavoro per lo svolgimento delle indagini necessarie all'accertamento di fatti così complessi.

Nel successivo motivo la Coop. Firenze lamenta la violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c., anche con riferimento all'art. 2104 c.c. e ad alcune norme contrattuali collettive, e l'omessa, insufficiente e comunque contraddittoria motivazione su un punto controverso e decisivo per il giudizio. Sottolinea in proposito la gravità dei fatti addebitati al G.N. e non presi in considerazione dal giudice, che aveva ritenuto che avessero un rilievo modesto.

5. Infine, nell'unico motivo del ricorso incidentale ulteriormente condizionato la società U.F. deduce l'omesso esame, in quanto assorbita dalla statuizione principale, della questione relativa alla eventuale conversione del tipo di licenziamento attuato, con conseguente violazione e falsa applicazione del criterio di congruità di cui all'art. 2106 c.c., in considerazione della operatività, in alternativa ad una declaratoria di mancanza di giusta causa, della fattispecie del giustificato motivo ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

La ricorrente incidentale chiede, perciò, che, nel caso si ritenga che non sussistano i requisiti della giusta causa, venga presa in esame la domanda subordinata di conversione del provvedimento adottato in giustificato motivo di recesso, con conseguente convalida, in ogni caso, della estinzione del rapporto di lavoro.

A parere della ricorrente incidentale, l'elemento di distinzione tra le due forme di recesso risiedeva essenzialmente nella rilevanza dell'intenzionalità della condotta. Il recesso con preavviso trovava applicazione anche in presenza di un comportamento meramente colposo, e, sempre a parere della ricorrente, nel comportamento del G.N., che svolgeva mansioni di Category Manager, erano ravvisabili gravi negligenze e trascuratezze nello svolgimento delle mansioni assegnate.

6. Preliminarmente i due ricorsi, quello principale e quello incidentale, diretti contro la medesima sentenza, debbono essere riuniti obbligatoriamente ai sensi dell'art. 335 c.p.c.

7. Il ricorso principale non è fondato e non può trovare accoglimento.

Una parte delle censure proposte sono inammissibili perché non concernono questioni di diritto, ma mere questioni di fatto, non suscettibili di un nuovo esame in questa sede di legittimità.

Questo vale, in particolare, per il terzo motivo dell'impugnazione principale, relativo al fatto che la sentenza non abbia tenuto conto delle giustificazioni del lavoratore alla prima ed alla seconda contestazione.

La sentenza, in realtà, non era tenuta a motivare specificamente anche su di esse, una volta che, come nel caso di specie, non fosse necessario nel percorso motivazionale posto a base della decisione adottata.

Altrettanto vale per il quarto motivo, con cui il ricorrente principale si duole dell'affermazione contenuta nella sentenza, secondo cui non avrebbe eccepito nulla alla contestazione relativa agli orari.

In realtà, come risulta implicitamente dalla stessa motivazione, la sentenza ha ritenuto che le risposte fornite su questo punto dal G.N. avessero carattere meramente apparente, ma fossero prive di contenuto sostanziale.

Anche questa è una questione di fatto, che di per sé non può essere oggetto di un nuovo esame.

Si risolve in una questione di fatto, collegata alle due appena esaminate, e peraltro collegata ad esse, anche la censura proposta nel settimo capitolo, sulla mancata motivazione del rigetto di una richiesta istruttoria del G.N..

In realtà, come pure risulta implicitamente dalla motivazione, la Corte d'Appello ha ritenuto che quella produzione non fosse necessaria, e non era tenuta a motivare in modo specifico sul punto.

7. Gli altri motivi dell'impugnazione principale, il primo, il secondo, il quinto ed il sesto, sono strettamente connessi e debbono essere esaminati congiuntamente. In sostanza, infatti, ruotano tutti intorno a quello che è stato (almeno in questa fase) il punto centrale della controversia, costituito dall'esistenza, o meno, di una duplicazione, e soprattutto di una recidiva, nella seconda contestazione rispetto alla prima.

La Corte d'Appello riconosce che in proposito il G.N. deduce un dato oggettivo, perché sul piano cronologico effettivamente tutti gli episodi oggetto sia della prima che della seconda contestazione si erano già verificati al momento della prima contestazione; al G.N., infatti, è stato contestato, una prima volta, il 5 febbraio 2005 di avere falsamente esposto i propri orari di entrata e di uscita, per ragioni di lavoro, dai caselli autostradali, nel periodo dal 16 novembre al 18 dicembre 2004, e, successivamente, il 5 marzo 2005, di averlo fatto anche per quelli relativi al successivo periodo dal 31 dicembre 2004 al 22 gennaio 2005.

La Corte d'Appello ha ritenuto, però, che non sussistesse duplicazione di contestazione perché si doveva tener conto anche dei tempi necessari al datore di lavoro per entrare in possesso dei tabulati con l'indicazione dei passaggi autostradali relativi ai diversi periodi di riferimento, e per elaborare i dati relativi; si doveva ritenere, infatti, che i tabulati relativi al gennaio 2005 fossero pervenuti in azienda solo nel febbraio dello stesso anno, e che occorresse qualche giorno ancora per elaborare i dati che risultavano da essi, confrontandoli con le dichiarazioni del G.N., e per adottare la decisione.

Questa motivazione appare del tutto corretta.

Come giustamente ritenuto dalla sentenza, l'esistenza, in una situazione di questo tipo, di tempi tecnici tra il momento in cui erano avvenuti i singoli fatti (i singoli passaggi ai caselli autostradali) che, valutati nel loro complesso, costituivano l'oggetto della contestazione, ed il momento in cui l'azienda ne era venuta a conoscenza, la necessità di ulteriori tempi tecnici per confrontare i dati con quelli risultanti dai rapporti dell'interessato e per adottare una decisione all'interno di una struttura societaria, come quella della Coop Firenze, ed, infine, il fatto che questi tempi tecnici nel loro complesso giustificassero una dilazione, relativamente breve, dal 22 gennaio al 5 marzo del medesimo anno, rientra nella logica e nella comune esperienza, senza che vi fosse necessità di una specifica indagine istruttoria su questi punti.

La motivazione, perciò, chiarisce adeguatamente e razionalmente le ragioni per cui il giudice ha ritenuto che non sussistesse una forma di duplicazione di una medesima contestazione, né questa motivazione appare scalfita dalle argomentazioni contrarie del ricorrente.

8. Rimane, ed è logicamente diverso, il problema dell'esistenza o meno di una recidiva da parte lavoratore.

La recidiva propriamente è quella disciplinata agli effetti penali dall'art. 99 c.p., che dispone, al primo comma, che chi, dopo essere stato condannato per un reato, ne commetta un altro possa essere sottoposto ad aumento fino ad un sesto della pena da infliggere per il nuovo reato, ed, al comma successivo, che l'aumento possa raggiungere il terzo in alcuni casi, ed in particolare - per quanto ora interessa - "se il nuovo reato è della stessa indole".

La recidiva, però, può avere rilievo non solo in sede penale, ma anche in altri settori, in sede civile, in particolare, come in questo caso, ad effetti disciplinari, come pure in sede tributaria, in sede amministrativa, ecc..

In questi casi il termine può anche essere utilizzato in senso più ampio.

Ma anche nell'accezione più ampia, effettivamente la recidiva, per sua stessa natura, presuppone non solo che un fatto illecito sia stato posto in essere una seconda volta, ma che lo sia stato dopo che la precedente infrazione era stata (quanto meno) contestata formalmente al medesimo soggetto.

In linea astratta, perciò, l'argomentazione svolta in proposito dal ricorrente è logica: quando, il 5 febbraio 2005, gli è stata contestata la prima infrazione, il prestatore aveva già posto in essere i fatti, relativi sostanzialmente al gennaio 2005, oggetto della seconda contestazione.

Di conseguenza non sussiste recidiva, perché l'interessato non ha posto in essere una seconda volta la medesima infrazione quando il medesimo comportamento gli era già stato contestato una prima volta come illegittimo.

La critica del ricorrente, però, risulta infondata su un altro piano: ai fini del licenziamento, e della sua legittimità, non rileva la sussistenza, o meno, di una ipotesi di recidiva.

Non risulta che, in questo caso la contrattazione collettiva richiedesse l'esistenza della recidiva, e per la verità, non lo afferma neppure l'interessato.

Il testo della seconda lettera di contestazione, riportato (alle pagg. 6 - 9) nel controricorso aziendale, e non contestato nel suo contenuto materiale (peraltro del tutto verosimile), non riporta i termini "recidiva", ma semplicemente quelli "ripetizione" e "reiterazione" (rispettivamente, a pag. 6 e a pag. 8).

Rimane irrilevante, perciò, il fatto che nel caso di specie non sussistessero gli estremi della recidiva.

9. Non possono essere confusi i due concetti di "reiterazione" e di "recidiva".

La prima richiede soltanto che il soggetto tenga quello stesso comportamento una seconda volta (o una ennesima volta), la seconda presuppone anche che abbia tenuto

quel certo comportamento ancora una volta dopo che era già stato contestato come non lecito.

Nel caso di specie, come si è detto, sussistevano gli estremi della reiterazione, ma non quelli della recidiva.

Il ricorrente sottolinea, in particolare a pag. 64 del ricorso, che il comportamento a lui contestato, riferito al periodo oggetto della prima contestazione era stato ritenuto meritevole della sanzione conservativa di dieci giorni di sospensione, e lamenta che quel medesimo comportamento, riferito al periodo successivo, oggetto della seconda contestazione, sia stato invece sanzionato con il licenziamento.

In realtà, la differenza tra i due provvedimenti adottati non risulta illogica.

Anche tenendo conto soltanto della reiterazione (e non della recidiva che in quanto tale non sussisteva) risponde ad un criterio di razionalità che uno stesso comportamento reiterato nel tempo venga colpito la seconda volta con una sanzione più grave rispetto a quella adottata la prima volta.

Si può osservare in proposito, del resto, che la normativa contrattuale collettiva non conosceva sanzioni intermedie tra i dieci giorni di sospensione, considerati la massima sanzione conservativa, ed il licenziamento.

Il testo del contratto collettivo di settore (art. 179) riportato nel controricorso alle pagg. 14 e 15 (e non contestato nel suo contenuto materiale) riporta appunto, al punto IV, la "sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un massimo di 10 giorni", cui segue, al punto V, il "licenziamento disciplinare, con esclusione del preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco)", senza appunto che sia prevista la possibilità di sanzioni intermedie; è noto, del resto, che questa è la regola comunemente adottata dalla contrattazione collettiva.

In ogni caso, la Corte d'Appello di Firenze ha motivato ampiamente ed adeguatamente sulle ragioni che, a suo parere, avevano reso più grave il comportamento non lecito contestato al prestatore anche per il solo fatto che era stato reiterato una seconda volta, ed avevano giustificato così l'adozione del provvedimento espulsivo.

La sentenza ha ritenuto, infatti, che nel contesto della seconda contestazione si configurasse "una responsabilità disciplinare connotata da maggiore gravità", in quanto "la prima sanzione risulta adeguata ad un comportamento tenuto per un mese e la seconda (risolutiva) sanzione al medesimo comportamento reiterato nel tempo", indice come tale della volontà di eludere sistematicamente l'obbligo di una corretta prestazione.

In sostanza, non si era trattato di una violazione "occasionale" (in senso lato), perché limitata ad un periodo relativamente breve e ad un limitato numero di occasioni, ma di una modalità sistematica di registrazione delle prestazioni di lavoro fuori sede per orari superiori al reale, eludendo le disposizioni aziendali e la fiducia del datore di lavoro.

Come, in sostanza, ha ritenuto la Corte dalla Corte d'Appello di Firenze, questo comportamento illegittimo era tale, tenuto conto della posizione relativamente elevata ricoperta dal signor G.N. nell'organizzazione aziendale, da minare in maniera non reversibile il rapporto di fiducia esistente con il datore di lavoro.

L'esistenza di uno speciale rapporto di fiducia costituiva però, in particolare in questo caso, un presupposto necessario per lo svolgimento delle mansioni, appunto di carattere fiduciario, assegnate al prestatore, e, di conseguenza, il suo venir meno rendeva giustificato il licenziamento disciplinare.

10. Il ricorso principale, perciò, non è fondato, e non può che essere rigettato, con piena conferma della pronunzia impugnata.

Il ricorso incidentale condizionato risulta completamente assorbito dal rigetto del ricorso principale.

11. Tenuto conto della complessità della fattispecie, di cui è prova anche il diverso esito della controversia nelle sue successive fasi, sussistono giusti motivi per disporre la compensazione delle spese anche di questo grado.

P.Q.M.

la Corte riunisce i ricorsi, rigetta il ricorso principale, assorbe l'incidentale, e compensa le spese.