

Cassazione Civile, sez. Lavoro, 11 settembre 2012, n. 15165

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza del 2/4 – 30/11/09 la Corte d'appello di *omissis* - sezione lavoro ha respinto sia l'appello principale che incidentale proposti, rispettivamente, dalla *omissis* s.r.l. e da C.A., avverso la sentenza del giudice del lavoro del Tribunale di *omissis* che aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento intimato a quest'ultimo il 18/3/06, disponendone la reintegra e condannando la resistente al pagamento delle retribuzioni fino al ripristino del rapporto. Con tale decisione la Corte condividendo il responso del primo giudice, ha escluso che potesse configurarsi una ipotesi di insubordinazione nel rifiuto del C. di ricevere la documentazione concernente la procedura di mobilità, non potendo tale comportamento farsi rientrare nell'alveo delle obbligazioni nascenti dal rapporto di lavoro; inoltre, ha ritenuto che le frasi di apprezzamento negativo dell'iniziativa datoriale espresse dal medesimo potevano essere ricondotte alle sue prerogative di sindacalista ed apparivano inidonee a screditare sul piano commerciale l'operato dell'impresa, mentre l'espressione "sbruffone" rivolta all'amministratore unico T.G., seppur censurabile sul piano disciplinare, appariva inidonea a giustificare l'adozione della misura espulsiva, essendosi trattato di una semplice reazione emotiva scevra da intenti di minaccia. Per la cassazione della sentenza propone ricorso la *omissis* S.r.l., già *omissis* s.r.l., la quale affida l'impugnazione a due motivi di censura. Resiste con controricorso A.C. il quale deposita anche memoria ai sensi dell'art. 3713 c.p.c.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Col primo motivo la ricorrente deduce la violazione degli artt. 2219 c.c., 1175 c.c. e 1375 c.c. in relazione all'art. 360, primo comma lett. a), cod. proc. civ. sostenendo che i fatti addebitati al C., vale a dire il rifiuto di ricevere la documentazione inerente la procedura di mobilità che lo riguardava ed il tenore delle espressioni offensive adoperate nei confronti del rappresentante della parte datoriale, erano idonei ad incrinare irrimediabilmente il rapporto fiduciario col dipendente la cui espulsione era, pertanto, giustificata. Aggiunge la ricorrente che la qualità di rappresentante sindacale del C. non lo abilitava a rifiutare la ricezione sul luogo del lavoro della predetta documentazione, sia in considerazione del vincolo contrattuale che legava le parti al rispetto dei relativi adempimenti negoziali, sia con riguardo al fatto che quella comunicazione concerneva anche la posizione lavorativa del medesimo dipendente, per cui non era condivisibile la conclusione cui era giunta la Corte di merito, la quale aveva ritenuto che il fatto fosse riconducibile nell'ambito delle relazioni sindacali, come tale scusabile, trascurando la circostanza che il C. non si era nemmeno preoccupato di provare la verità dei fatti costituenti l'oggetto delle accuse rivolte all'operato della società. In ogni caso, conclude la difesa della società, nessun atteggiamento antisindacale era emerso nel comportamento della parte datoriale atto a far ritenere illegittima la sua decisione di licenziare il C.

2. Col secondo motivo la ricorrente si duole dell'omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa un punto decisivo della controversia rappresentato dalla condotta del C. in occasione dei fatti di causa, assumendo che il medesimo aveva tenuto un comportamento, non solo immotivato e pretestuoso, quale il rifiuto di ricevere la documentazione che concerneva la sua posizione lavorativa, ma anche offensivo nei riguardi del rappresentante della società, comportamento che incrinava irrimediabilmente il vincolo fiduciario ed integrava gli estremi dell'intimato recesso. Aggiunge la ricorrente che anche il comportamento successivo del dipendente era stato contraddistinto da un atteggiamento di avversione e conflittualità, essendosi il medesimo rifiutato di riprendere il servizio a seguito di invito della società comunicatogli solo due giorni dopo la lettura del dispositivo, intimandole di dare esecuzione alla sentenza e segnalandole che si riservava di far valere ogni suo diritto in merito.

Quanto alla censura espressa col secondo motivo, attraverso la quale si contesta, attraverso un inammissibile tentativo di rivisitazione del merito, la motivazione della sentenza in ordine alla

valutazione della condotta del C. ai fini del suo licenziamento, si osserva che la stessa non scalfisce la validità della “ratio decidendi” adottata al riguardo dai giudici d’appello, i quali, con ragionamento adeguato ed immune da vizi di carattere logico-giuridico, come tale sottratto ai rilievi di legittimità, hanno escluso che i fatti contestati al dipendente potessero integrare gli estremi di una insubordinazione, atteso che il comportamento di quest’ultimo non era collegabile ai doveri della prestazione lavorativa ed era stato posto in essere, seppur in maniera aspra nel contesto dell’esercizio di prerogative sindacali.

In maniera altrettanto adeguata la Corte di merito ha posto l’accento sul fatto che il comportamento contestato al C. non aveva determinato un danno d’immagine, come supposto dalla parte datoriale, ed ha escluso che la sanzione inflitta potesse considerarsi proporzionata all’addebito, così come emerso dall’istruttoria, per cui non è dato ravvisare il lamentato vizio motivazionale.

In definitiva, il ricorso va rigettato.

Le spese del presente giudizio seguono la soccombenza, della ricorrente e vanno poste a suo carico nella misura liquidata come da dispositivo con attribuzione all’avv. F.A., dichiaratosi antistatario.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente alle spese del presente giudizio nella misura di € 3000,00 per onorario ed € 40,00 per esborsi, oltre IVA, CPA e spese generali ai sensi di legge, con attribuzione all’avv. A.