

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. VIDIRI Guido - Presidente -
Dott. DE RENZIS Alessandro - Consigliere -
Dott. STILE Paolo - rel. Consigliere -
Dott. IANNIELLO Antonio - Consigliere -
Dott. BANDINI Gianfranco - Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

sentenza

sul ricorso 2525/2007 proposto da:

R.D., elettivamente domiciliato in ROMA, VIA MONTE
ASOLONE 8, presso lo studio dell'avvocato VERTICCHIO CARMINE,
rappresentato e difeso dall'avvocato BOIOCCHI PIERLUIGI, giusta
delega a margine del ricorso;

- ricorrente -

contro

ERCA S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore,
elettivamente domiciliata in ROMA, VIA DI RIPETTA 22, presso lo
studio dell'avvocato VESCI GERARDO, che la rappresenta e difende
unitamente all'avvocato DE LEIDI FRANCESCO, giusta delega a margine
del controricorso;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 329/2006 della CORTE D'APPELLO di BRESCIA,
depositata il 22/09/2006 R.G.N. 667/05;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del
20/10/2010 dal Consigliere Dott. PAOLO STILE;

udito l'Avvocato MONICA GRASSI per delega VESCI GERARDO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott.
BASILE Tommaso, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 16.12.2002 R.D. conveniva dinanzi al Tribunale di Bergamo, in funzione di giudice del lavoro, la ERCA s.p.a. per sentir accertare l'illegittimità del recesso, comunicatogli il 20.5.2002, per assenza di giusta causa o giustificato motivo e sentirla quindi condannare alla reintegrazione ed al risarcimento del danno.

A fondamento della pretesa il ricorrente, premesso che era stato assunto dalla convenuta il 16.3.1989 in qualità di impiegato, addetto al laboratorio nel servizio qualità, e di essere stato licenziato il 20.5.2002, senza essere mai incorso in precedenti disciplinari, contestava la fondatezza degli addebiti nei suoi confronti, evidenziando come la contestazione disciplinare riguardasse numerosi episodi, la maggior parte dei quali risalenti nel tempo, costituiti da piccolissime mancanze che, se contestate tempestivamente ed opportunamente, non avrebbero mai potuto condurre al licenziamento.

Si costituiva la ERCA s.p.a., resistendo alla domanda di cui chiedeva il rigetto, sottolineando che erano stati proprio i colleghi di lavoro del ricorrente, negli ultimi anni, a lamentarsi spesso per i suoi ritardi nell'esecuzione dei controlli di laboratorio e nella consegna dei risultati, fatto per cui il R. era incorso anche in una ammonizione scritta oltre che in continue contestazioni a voce. Per verificare, quindi, non solo la fondatezza ma la gravità dell'inadempimento lamentato dai colleghi aveva monitorato per oltre un mese il lavoro del ricorrente, riscontrando molteplici ritardi, omissioni e violazioni, tutti oggetto della contestazione disciplinare del 10.5.2002. **Poichè nell'insieme dei fatti contestati si ravvisava una gravissima violazione degli obblighi di diligenza del lavoratore, doveva ritenersi legittimo il licenziamento per la sussistenza di una giusta causa o, in subordine, di un giustificato motivo soggettivo.**

Eccepiva in ogni caso l'aliunde perceptum in quanto il ricorrente aveva reperito un nuovo lavoro in epoca prossima al licenziamento.

Il primo Giudice, sentiti alcuni testimoni, ritenuto che la scelta della società datrice di lavoro di non contestare immediatamente i fatti, sanzionandoli volta per volta e consentendo così al lavoratore di emendarsi, fosse una scelta di per sè illegittima e, comunque, che le singole condotte non fossero gravi, accoglieva la domanda condannandola al ripristino del rapporto e al risarcimento del danno pari alle mensilità medio tempore maturate, detratto l'aliunde perceptum.

Avverso tale decisione proponeva appello la Erca spa, cui resisteva il R.. Con sentenza del 15 giugno - 22 settembre 2006, l'adita Corte di Appello di Brescia, dopo avere elencato una serie di inadempienze ed escluso una violazione del principio di immediatezza della contestazione, riteneva, sulla base del materiale probatorio acquisito, la loro sussistenza, tutte da ricomprendersi nella nozione di violazione degli obblighi di diligenza nell'adempimento della prestazione e di scarso rendimento,. E, poiché, tali inadempienze, pur non arrecando un danno economico, creavano malumore e scontento nell'intero reparto tra coloro che, subentrandogli, erano costretti a terminare quel che non aveva fatto, era evidente che tale condotta non poteva essere ulteriormente tollerata, anche alla luce della contrattazione collettiva e, segnatamente dell'art. 54, che prevedeva, tra l'altro, il licenziamento senza preavviso per il lavoratore autore di gravi infrazioni alla disciplina o alla negligenza nel lavoro.

Per la cassazione di tale pronuncia ricorre R.D. con tre motivi, ulteriormente illustrati da memoria ex art. 378 c.p.c..

Resiste la Erca spa con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo di ricorso il R., denunciando violazione dell'art. 2119 c.c., L. n. 604 del 1966, art. 3, e L. n. 300 del 1970, art. 7, lamenta che la Corte di Appello di Brescia abbia ritenuto legittimo l'operato della società datrice di lavoro, consistente nell'aver atteso per circa un mese il cumulo e le reiterazioni di episodi ritenuti disciplinarmente rilevanti, per procedere poi alla sanzione più grave del licenziamento per giusta causa, senza avere adottato provvedimenti intermedi.

Il motivo è infondato.

E', infatti, principio pacifico che il **requisito di immediatezza** deve esser inteso "**in modo ampio e non restrittivo essendo questo principio compatibile con l'intervallo di tempo necessario al datore di lavoro per il preciso accertamento delle infrazioni commesse dal lavoratore**" (Cass. 15.05.2006 n. 11100). **Inoltre, questa Corte ha più volte precisato che, nell'ambito di un licenziamento per motivi disciplinari, il principio dell'immediatezza comporta che l'imprenditore deve contestare i fatti non appena essi appaiono ragionevolmente sussistenti e tale immediatezza ha la funzione di assicurare l'effettività del diritto di difesa del lavoratore incolpato**" (Cass. 12.5.2005 n. 9955 e Cass. 9.8.2004 n. 15361).

Orbene, la Corte d'Appello di Brescia ha deciso la controversia in attuazione di tali principi.

Innanzitutto, ha osservato come risultasse provato che in precedenza il R. era stato richiamato verbalmente più volte, poi aveva ricevuto un'ammonizione scritta e poi ancora era stato ulteriormente richiamato; e come fosse altrettanto certo che "non aveva fatto tesoro di questi richiami", tanto che i colleghi avevano proseguito con le loro lamentele anche se poi, deponendo come testimoni, avevano cercato di ridimensionare tali condotte.

Detto comportamento, tuttavia - prosegue il Giudice d'appello -, era fonte di malumore e, pur non cagionando danni al datore di lavoro, in quanto altri al suo posto provvedevano, era comunque sintomo di un rendimento lavorativo insufficiente ed espressione di inadempimento, in modo pressochè sistematico, della propria prestazione lavorativa.

Trattandosi di plurimi comportamenti concentrati in un mese e quindi in un lasso di tempo breve, la Corte di merito ha coerentemente negato che potesse sostenersi, come invece affermato dal primo Giudice, che il datore di lavoro avesse l'obbligo, volta per volta, di contestare e sanzionare in maniera progressiva e graduale i singoli episodi, non potendosi escludere che il R. avrebbe potuto prendere atto degli errori ed evitare di commetterne di nuovi, ricostruendo in tal modo il vincolo fiduciario che si stava incrinando"; ciò in quanto, da un lato, continui richiami erano stati fatti e, dall'altro, era corretto che il datore di lavoro, fatto oggetto delle lamentele dei colleghi, apprezzasse l'eventuale gravità del comportamento tenuto dal dipendente valutando la ricorrenza delle condotte censurabili in un arco temporale significativo.

A maggior sostegno del proprio convincimento il Giudice a quo ha osservato come, nella specie, non fosse rilevante "il singolo esame non fatto in una certa giornata" ma "la frequenza e la ricorrenza di tale fenomeno, la sua abitudine ai limiti dello scarso rendimento, l'evidente progressiva disaffezione al lavoro" che la contestazione analiticamente esaminata documentava.

La Corte ha quindi ribadito, si ripete, il principio che non vi è stata la contestazione di ogni singolo episodio ma l'insieme o meglio la condotta complessivamente inadempiente del ricorrente.

E' quindi evidente che per tale motivo non sussiste la violazione dell'immediatezza della contestazione non essendo riconducibile l'immediatezza ad ogni singolo episodio.

Pure infondata è la successiva dedotta denuncia di omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione, per avere la Corte di Brescia, in modo apodittico e contraddittorio, ritenuto provati i fatti, da un punto di vista disciplinare maggiormente rilevanti, contestati al R., consistiti "nella violazione degli obblighi di diligenza nell'adempimento della presentazione, al limite dello scarso rendimento".

Le singole violazioni contestate sono risultate -a giudizio della Corte di merito - provate dal materiale probatorio acquisito; ciò in quanto i testi escussi avevano complessivamente confermato che al di là della prassi consolidata di procedere alla verifica delle materie prime, il R., costantemente, ripetutamente e per "sua prassi consolidata", ometteva volutamente tutti quei controlli che erano non di facile esecuzione demandandoli al turno successivo ed ai suoi compagni di lavoro.

Sulla base di tali riscontri, la Corte ha ribadito e motivato correttamente rilevando che la condotta del ricorrente creava malumore nei confronti dei colleghi di lavoro ed era comunque sintomo di un rendimento lavorativo insufficiente. Ha osservato, infine, che tale comportamento andava ricompreso nella nozione di "violazione degli obblighi di diligenza, dell'inadempimento della prestazione e di scarso rendimento".

Appare quindi evidente che, contrariamente a quanto sostenuto dal ricorrente, la Corte d'Appello ha correttamente motivato la propria valutazione sulla base di elementi di prova rappresentativi di un quadro di scarsa diligenza nella prestazione lavorativa. Scarsa diligenza, sufficiente a legittimare la risoluzione del rapporto, alla luce della giurisprudenza di legittimità.

Questa Corte ha, infatti chiarito che **è legittimo il licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento qualora sia risultato provato, sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore stesso ed in base agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, una evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente - ed a lui imputabile - in conseguenza dell'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento, avuto riguardo al confronto dei risultanti dati globali riferito ad una media di attività tra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione (Cass. n. 3876/2006).**

E' stato ulteriormente precisato che **l'atteggiamento negligente del lavoratore, protratto nel tempo e non modificato a seguito dei richiami dei superiori, il quale violi in modo incontestato la clausola di rendimento relativa all'attività lavorativa espletata, rende legittimo il licenziamento per scarso rendimento, nonostante la qualità di rendimento e capacità professionale dimostrate in precedenza (Cass. n. 6747/2003).**

Da ultimo, il ricorrente sostiene che la Corte ha erroneamente ritenuto applicabile l'art. 54 del CCNL anziché l'art. 53 del CCNL. Secondo la tesi del R. la società avrebbe dovuto, in applicazione dell'art. 53, attuare la cosiddetta graduazione del provvedimento disciplinare e, cioè, prima di infliggere il licenziamento, la società avrebbe dovuto graduare le sanzioni, dal rimprovero verbale, alla multa, alla sospensione dal lavoro e solo da ultimo al licenziamento.

Anche tale asserita violazione è infondata.

Invero, la Corte di Brescia è pervenuta alle sue conclusioni, osservando che l'art. 53 del CCNL fa riferimento a un insieme di provvedimenti o meglio di comportamenti del lavoratore che non comportano la espulsione dall'azienda ma tutte sanzioni finalizzate comunque al mantenimento del rapporto di lavoro, mentre l'art. 54 prevede espressamente la immediata risoluzione dal rapporto di lavoro, a seguito di "negligenza sul lavoro" e prevede, in via esplicativa, "l'ipotesi della trascuratezza nell'inadempimento

degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando siano già stati comminati provvedimenti disciplinari di cui all'articolo precedente" e, soprattutto, la recidiva di fatti di negligenza non gravi".

La Corte d'Appello, per i motivi sopra esposti, e cioè l'esistenza della recidiva e della negligenza, ha ritenuto che la fattispecie rientrasse in tale ipotesi contrattuale e che quindi trovava applicazione il disposto dell'art. 54, sussistendo entrambi i requisiti della negligenza e della recidiva.

La Corte ha poi correttamente ritenuto che, a prescindere dalla contrattazione, era possibile il licenziamento pur in assenza di qualunque precedente "per una condotta anche episodica, ritenuta di gravità intollerabile".

Trattasi di valutazioni di merito, fondate su argomentata e logica motivazione, come tali non censurabili in questa sede.

Per quanto precede il ricorso va rigettato.

Le spese del presente giudizio, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente alle spese di questo giudizio, liquidate in Euro 13,50, oltre Euro 2.000,00 per onorari ed oltre spese generali IVA e CPA. Così deciso in Roma, il 20 ottobre 2010.

Depositato in Cancelleria il 1 dicembre 2010