

533 N. 1973 N. 533
TOTALE
LAVORO
ESSENZIALI
LEGGI 11-8-1973



SENTENZA 345/2013
Cron. 1394

REPUBBLICA ITALIANA

In nome del Popolo Italiano

LA CORTE DI APPELLO DI FIRENZE

Sezione lavoro

composta dai magistrati

- Dr. PIERI Giorgio Presidente rel.
- Dr. BRONZINI Giovanni Consigliere
- Dr. LISCIO Simonetta Consigliere

Ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Nella causa iscritta al n. 596 del Ruolo Generale anno 2011, discussa all'udienza del 14 marzo 2013, promossa

Da

F s.p.a., rappresentata e difesa dagli avv.ti Franco Toffioletto, Giacomo De Fazio, Andrea Morone di Bergamo e Andrea Del Re elettivamente domiciliata presso lo studio dell'avv.to Andrea Del Re in Firenze, Lungarno Archibusieri n.8;

appellante

contro

PG rappresentato e difeso dall'avv.to Andrea Mennini Righini e domiciliato presso lo studio del difensore in Firenze, viale A. Gramsci n. 7);

appellata

Conclusioni delle parti:

Per l'appellante società: " ..in riforma dell'impugnata sentenza n. 239, emessa dal tribunale di Arezzo il 20 maggio 2010...., respingere le domande del sig. **P** e, per l'effetto, dichiarare la legittimità del licenziamento per giusta causa intimato al lavoratore il 23 giugno 2008, assolvendo **F** s.p.a. da ogni avversaria pretesa e condannando il sig. **P** a restituire quanto percepito in



esecuzione della sentenza di primo grado. Con il favore di diritti, onorari e spese di entrambi i gradi di giudizio".

Per l'appellato **PG** : "...il rigetto dell'appello proposto. Con vittoria di spese, competenze ed onorari del doppio grado di giudizio".

OGGETTO: appello avverso la sentenza n. 239 del 20.5.2010 del giudice del lavoro del Tribunale di Arezzo.

Svolgimento del processo

Con sentenza n. 239/2010 emessa il giorno 20 maggio 2010 il giudice del lavoro del tribunale di Arezzo ha accolto la domanda di **GP** diretta a far accertare la illegittimità del licenziamento in tronco intimatogli in data 25 giugno 2008 dalla datrice **F** s.p.a. per abbandono del posto di lavoro; per l'effetto il primo giudice ha condannato la società datrice al pagamento in favore del ricorrente: a) dell'indennità sostitutiva ex art. 18, quinto comma, della legge n. 300/70, nella misura di quindici mensilità della retribuzione globale di fatto (€ 18.000,00), oltre accessori; b) dell'indennità risarcitoria pari a cinque mensilità - € 6.000,00), oltre accessori, con regolarizzazione contributiva del periodo intercorrente tra il licenziamento ed il saldo dell'indennità sostitutiva. La società convenuta è stata, infine, condannata al pagamento delle spese di lite. In particolare, il giudice aretino ha ritenuto che il momentaneo allontanamento dal sito di piantonamento (presso lo stabilimento Prada di **CF**) non integrasse un vero e proprio abbandono del posto di lavoro che solo può giustificare in base alla previsione del C.C.N.L. di categoria la sanzione del licenziamento. A giudizio del Tribunale farebbe difetto nella fattispecie il requisito di proporzionalità tra la condotta posta in essere e la sanzione espulsiva adottata nei confronti del ricorrente. La sentenza è impugnata da **F** s.p.a, la quale lamenta la sottovalutazione della gravità del comportamento del **P** ; rileva l'erroneità della distinzione tra " abbandono del posto di lavoro " e " momentaneo allontanamento dallo stesso ". Tale distinzione non troverebbe alcun riscontro negli elementi fattuali come emersi dall'istruttoria di causa e neppure nelle previsioni della contrattazione collettiva. Deduce, ancora, l'appellante come la condotta del ricorrente integri, comunque, una giusta causa di licenziamento ex art. 2119 c.c. e come sia irrilevante il danno cagionato dalla condotta inadempiente del lavoratore. In via subordinata, l'appellante chiede che il licenziamento per giusta causa sia convertito in licenziamento per giustificato motivo soggettivo. Su ciascun punto la società appellante svolge ampie difese, al termine delle quali formula le conclusioni richiamate in epigrafe. L'appellato, ritualmente costituitosi, contesta la fondatezza dell'impugnazione avversaria, di cui chiede il rigetto. Replica

analiticamente alle censure che controparte muove alla sentenza di primo grado, per la cui conferma insiste.

La causa, all'udienza di discussione del 14 gennaio 2013, dopo la relazione del giudice incaricato e l'audizione dei difensori delle parti, è stata decisa come da separato dispositivo letto in aula.

Motivi della decisione

L'appello è infondato e deve essere rigettato.

Le censure che l'appellante muove alla sentenza di primo grado per la loro stretta connessione possono essere esaminate assieme.

Le coordinate fattuali quali emergono dall'istruttoria (documentale e testimoniale) di causa possono essere così sintetizzate:

a) **GP** dipendente dal gennaio 2002 della **F** in qualità di guardia particolare giurata inquadrato al IV livello del C.C.N.L. di categoria, per oltre sei anni ha svolto le sue delicate mansioni di vigilanza con scrupolo e serietà senza mai incorrere in procedimenti disciplinari di sorta;

b) il giorno 10 maggio 2008 il ricorrente era in servizio di piantonamento fisso presso il grande magazzino Prada - outlet - di **CF** ove si effettua la vendita di capi di abbigliamento;

c) quella mattina, verso le ore 7,25, **LM** e **BL** ispettori dell'Ufficio Auditing (sentiti come testi), accertavano che il **P** non era presente sul posto, che la porta della guardiola era aperta, così come socchiuso era un cancellino pedonale, posto di lato al grande cancello di ingresso, in tal modo rendendo possibile l'accesso all'interno del sito;

d) i due ispettori contattavano telefonicamente la CEO Prada di San Zeno, apprendendo dall'operatore in servizio che questi non aveva ricevuto alcuna segnalazione da parte del **P** ;

e) il ricorrente sopraggiungeva dopo circa 5 minuti con la propria auto e, interrogato sulle ragioni del suo allontanamento, riferiva (secondo quanto dichiarato dai due ispettori) di essersi recato al vicino bar (posto a circa 500 metri di distanza: v. dep. teste **S**) ad acquistare il giornale, che aveva sotto il braccio;

f) il teste **RS** - che all'epoca dei fatti lavorava all'interno dell'outlet di Prada - ha precisato che i locali di Prada, quando all'interno non vi è personale, sono - ovviamente, n.d.r. - chiusi con il sistema di allarme in funzione;

g) il **P** è affetto da diabete e tale sua patologia era bene a conoscenza della datrice di lavoro (circostanza non contestata): non risulta provato, per quanto processualmente emerso, che la causa del suo allontanamento sia dipesa da un " calo di zuccheri " dovuto alla suddetta patologia, come il ricorrente ha sempre sostenuto fin dalle difese svolte nell'ambito del procedimento disciplinare;

h) in epoca quasi coeva ai fatti di cui si discute, il ricorrente è stato destinatario di altra contestazione disciplinare (esitata nella sanzione di un giorno di sospensione) per non essersi accorto del non corretto posizionamento della telecamera di sorveglianza posta di fronte alla guardiola: tale ulteriore addebito, in ogni caso, non figura nella

contestazione e, tanto meno, nella lettera di licenziamento relativa all'episodio del 10 maggio, per cui di esso non può in alcun modo tenersi conto non solo ai fini della recidiva (del resto neppure contestata), ma neanche nella valutazione complessiva dell'addebito di cui si discute.

In base ai richiami sopra operati si può affermare che la condotta - *indubbiamente rilevante su un piano disciplinare* - del **P** si è sostanziata nell'aver lasciato il posto di lavoro per pochi minuti: ai cinque minuti di cui parlano i testi **L** e **B** (prima del sopraggiungere del ricorrente) se ne devono aggiungere (in termini di plausibilità logica: in ogni caso l'onere probatorio sul punto gravava sulla datrice ex art. 5 l. n. 604/66) ben pochi altri, tenuto conto della distanza del bar e del fatto che il **P** vi si era recato con la propria auto. In quei pochi minuti i locali dell'outlet di Prada erano, comunque, chiusi e con il sistema di allarme inserito: in quel lasso temporale eventuali estranei avrebbero potuto, tramite la porticina pedonale rimasta socchiusa, accedere all'interno del perimetro aziendale e, in ogni caso, all'esterno dei locali. Nel caso in esame nessun estraneo entrò - come accertato dagli ispettori - e, ovviamente, nessun danno ne derivò né al cliente, né alla stessa società appellante.

Detto questo, la condotta del **P** è sicuramente biasimevole, superficiale e meritevole di essere sanzionata (anche nel caso in cui le ragioni dell'allontanamento fossero state determinate da un " calo di zuccheri ", lo stesso avrebbe dovuto, pur sempre, avvertire l'operatore CEO ed avere l'accortezza di chiudere il cancellino pedonale).

Ecco, allora, che il punto nodale di causa si incentra tutto nello stabilire se in relazione al fatto contestato, tenuto conto del complesso degli elementi oggettivi e soggettivi sopra evidenziati, la sanzione del licenziamento in tronco fosse quella più appropriata o se, invece, la stessa si appalesi sicuramente sproporzionata, tanto da rendere illegittimo il licenziamento come statuito dal primo giudice.

Si tratta, dunque, di accertare se la condotta del dipendente integri o meno *gli estremi di un grave inadempimento agli obblighi contrattuali*, tale da ledere irrimediabilmente la fiducia nei futuri adempimenti e da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro (v. Cass. Sez. Lav. nn. 6848 e 7518/2010; n. 25743/07).

Come insegna la giurisprudenza consolidata della Suprema Corte, la giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario, dovendo il giudice valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità del profilo intenzionale, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario, su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro, sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare; quale evento «□che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto□», la giusta causa di licenziamento integra una clausola generale, che richiede di essere concretizzata

dall'interprete tramite valorizzazione dei fattori esterni relativi alla coscienza generale e dei principi tacitamente richiamati dalla norma, quindi mediante specificazioni che hanno natura giuridica e la cui disapplicazione è deducibile in sede di legittimità come violazione di legge, mentre l'accertamento della ricorrenza concreta degli elementi del parametro normativo si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice di merito e incensurabile in cassazione se privo di errori logici e giuridici. (*ex multis*, Cassazione civile, sez. lav., 26/04/2012, n. 6498; Cass.Sez.Lav. 30 maggio 2012 n. 8651;..).

Correttamente il primo giudice ha richiamato la giurisprudenza di legittimità (Cass.Sez.Lav. n. 9840/02; Cass.Sez.Lav. n. 14586/09; cui *adde*, recentissima, Cass.Sez.Lav. n. 18811/2012) che distingue tra abbandono del posto di lavoro e *momentaneo allontanamento da esso*. L'abbandono del posto di lavoro da parte di un dipendente cui siano affidate mansioni di custodia e sorveglianza configura - a differenza del momentaneo allontanamento dal posto predetto - mancanza di rilevante gravità idonea, indipendentemente dall'effettiva produzione di un danno, a fare irrimediabilmente venir meno l'elemento fiduciario nel rapporto di lavoro ed a integrare la nozione di giusta causa di licenziamento, anche in difetto di corrispondente previsione del codice disciplinare, atteso che, nelle ipotesi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il potere di recesso del datore di lavoro deriva direttamente dagli art. 1 e 3 legge n. 604 del 1966, norme esprimenti precetti di sufficiente determinatezza.

Il C.C.N.L. di categoria prevede, all'art. 140, il licenziamento per giusta causa in caso di " *abbandono del posto di lavoro* ". La nozione di abbandono presuppone necessariamente un'assenza non momentanea che provochi una significativa interruzione della prestazione lavorativa ed alla quale corrisponda, sul versante soggettivo, la coscienza e volontà del lavoratore di sottrarsi all'adempimento delle proprie obbligazioni afferenti la prestazione alla quale è contrattualmente tenuto. Nozione concettualmente - e giuridicamente - diversa è quello di momentaneo allontanamento, in cui il lavoratore non intende affatto sottrarsi ai propri obblighi, ma per esigenze personali (evidentemente non scriminanti), sospende per breve tempo la sua prestazione. Si tratta, con ogni evidenza, di *condotte di gravità ben diversa, sia sul versante oggettivo, che su quello soggettivo*. L'abbandono del posto di lavoro è parificato - sul piano sanzionatorio - dal richiamato art. 140 del C.C.N.L. a condotte quali l'insubordinazione verso i superiori, la recidività nell'addormentarsi o nell'ubriacarsi durante il servizio, il dverbio litigioso seguito da vie di fatto. Emerge di immediata evidenza la distanza abissale, in termini di gravità, tra la condotta addebitata al **P** (quale risulta dalle emergenze istruttorie) e quelle individuate - in via esemplificativa - dalla norma contrattuale come meritevoli del licenziamento in tronco.

L'odierno appellato la mattina del 10 maggio 2008 non abbandonò il suo posto di lavoro, ma si allontanò per pochissimi minuti - senza che, oggettivamente, la brevità dell'assenza, la chiusura dell'outlet Prada e l'inserimento del sistema di allarme creasse una situazione di effettivo, imminente pericolo. Per carità, come sopra rilevato, si tratta di

comportamento imprudente e superficiale che merita di essere sanzionato, tenendo conto della indubbia delicatezza delle mansioni di vigilanza e di sorveglianza demandate al **P** con conseguenti "ricadute di immagine" sulla **F** nei confronti del cliente.

Si consideri, poi, che il ricorrente per oltre sei anni aveva svolto il suo lavoro in maniera seria ed irreprensibile, tanto da non incorrere mai in interventi disciplinari da parte della datrice. Ecco, allora, che la "leggerezza" compiuta dal **P** la mattina del 10 maggio 2008 non può, sotto nessun profilo, autorizzare un giudizio prognostico sfavorevole in ordine al futuro corretto adempimento della propria prestazione lavorativa e ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario che deve sempre connotare il rapporto tra dipendente e datore (con particolare riguardo a compiti di istituto di indubbia delicatezza).

Né su tale giudizio prognostico può influire in alcun modo l'altro addebito coevo (e, come già detto, non incidente sulla contestazione prima e sulla valutazione, poi, dell'episodio che ha portato all'impugnato licenziamento), esso essendo relativo al non essersi il lavoratore prontamente avveduto del non corretto posizionamento di una telecamera. Oltre sei anni di lavoro scrupoloso, lo si ribadisce, non consentono - in sintonia con il criterio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c. - un giudizio prognostico sfavorevole sul futuro corretto comportamento del dipendente.

Osserva, ancora, la Corte come, in ogni caso, l'ipotesi astratta della norma collettiva (l'abbandono del posto di lavoro), debba essere "contestualizzata" e rapportata alle peculiarità del caso, sia di carattere "oggettivo" che "soggettivo". Solo ove l'esame in concreto della condotta del dipendente manifesti una evidente violazione dei suoi doveri (si pensi, ad esempio, alla guardia giurata che all'improvviso e senza avvertire nessuno lasci per tutto il turno la sua postazione) sarà possibile connotare in termini di gravità la sua condotta con conseguente corrispondenza all'ipotesi astratta. Per capire quanto importante sia l'esame concreto del caso, con riguardo sia al "contesto lavorativo" che agli aspetti soggettivi (quali la intenzionalità della condotta inadempiente), è sufficiente comparare la condotta posta in essere dal **P** con le altre condotte esemplificative di giusta causa sopra richiamate. Queste appaiono, *ictu oculi*, di gravità assai maggiore rispetto alla fattispecie scrutinata.

Le considerazioni sopra svolte valgono, altresì, ad escludere che la condotta del **P** possa integrare il "notevole inadempimento degli obblighi contrattuali" di cui all'art. 3 della legge n. 604/66. Da qui l'infondatezza della domanda subordinata dell'appellante di conversione della giusta causa in giustificato motivo soggettivo di licenziamento, un po' apoditticamente prospettata.

E' facile concludere che in un caso come quello in esame una sanzione conservativa, in ogni caso, sarebbe stata ben più appropriata.

Dunque, sotto il profilo della manifesta sproporzione tra fatto contestato - nella peculiarità del contesto in cui avvennero i fatti - e sanzione adottata, si deve pervenire, in sintonia con l'impugnata sentenza, all'affermazione dell'illegittimità del licenziamento intimato al **P** in data 25 giugno 2008.

Le conseguenze risarcitorie e indennitarie (indennità sostitutiva della reintegra, ex art. 18, quinto comma. l. n. 300/70 e cinque mensilità di retribuzione globale di fatto per il periodo dal licenziamento all'opzione effettuata dal P) e la rispettiva quantificazione non sono state oggetto di rilievi ad opera di entrambe le parti, così che la statuizione sul punto del Tribunale di A rezzo è da ritenersi ormai coperta dal giudicato.

Conclusivamente, l'appello deve essere rigettato, con piena conferma della sentenza di primo grado.

Le spese processuali del grado - liquidate come da separato dispositivo - seguono la soccombenza della società appellante - ex art. 91 c.p.c. -.

P. Q. M.

Rigetta l'appello e condanna la società appellante al pagamento delle spese processuali del grado, che liquida in complessivi € 1.200,00, oltre IVA e CAP di legge.

Firenze 14 marzo 2013

Il Presidente estensore

Olivi Pappo

Depositato in Cancelleria
il...
IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Lidia Perini