

ESENTE



13955/2015

REPUBBLICA ITALIANA

Oggetto

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

[Empty box]

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

R.G.N. 17143/2012

SEZIONE LAVORO

Cron. 13955

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep. contributo unificato

- Dott. PAOLO STILE - Presidente - Ud. 10/03/2015
- Dott. GIUSEPPE NAPOLETANO - Consigliere - PU
- Dott. GIULIO MAISANO - Consigliere -
- Dott. ANTONIO MANNA - Consigliere -
- Dott. UMBERTO BERRINO - Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 17143-2012 proposto da:

FV c.f. X ,
 elettivamente domiciliato in ROMA, PIAZZA CAVOUR 19,
 presso lo studio dell'avvocato STUDIO LEGALE
 TOFFOLETTO DE LUCA TAMAJO, rappresentato e difeso
 dagli avvocati GIORGIO FONTANA, GIANCARLO MAZZEI,
 giusta delega in atti;

2015

- **ricorrente** -

1130

contro

S S.P.A. c.f. X , in persona del legale
 rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata

in ROMA, VIA FLAMINIA 195, presso lo studio dell'avvocato MAURIZIO MASSIDDA, rappresentata e difesa dall'avvocato SALVATORE VETROMILE, giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 374/2012 della CORTE D'APPELLO di NAPOLI, depositata il 08/02/2012 r.g.n. 8956/2010;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 10/03/2015 dal Consigliere Dott. UMBERTO BERRINO;

udito l'Avvocato RIZZO NUNZIO per delega verbale MAZZEI GIANCARLO;

udito l'Avvocato VETROMILE SALVATORE;

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



Svolgimento del processo

Si controverte del licenziamento intimato il 19/2/2009 dalla società S s.p.a. a FV per aver svolto lavori manuali pesanti, costituiti dalla tinteggiatura delle pareti di una villetta, durante la sua assenza dal lavoro per malattia.

Con sentenza del 31/1 – 8/2/2012 la Corte d'appello di Napoli ha respinto il gravame proposto dal lavoratore avverso la sentenza del giudice del lavoro del Tribunale di Sant'Angelo dei Lombardi che gli aveva rigettato la domanda di impugnativa del licenziamento.

La Corte partenopea ha spiegato che l'espletamento di altre attività lavorative da parte del F durante lo stato di malattia era da ritenere idonea a violare i doveri contrattuali di correttezza e buona fede nell'adempimento dell'obbligazione, perché indice di una scarsa attenzione del lavoratore alla propria salute ed ai relativi doveri di cura e di non ritardata guarigione. Ha aggiunto la Corte che i fatti oggetto di contestazione, ampiamente dimostrati, definivano un comportamento contrario agli interessi datoriali, idoneo, alla luce del disvalore ambientale che lo stesso assumeva in virtù della posizione professionale di capo-turno rivestita dal ricorrente, a ledere in misura significativa il vincolo fiduciario.

Per la cassazione della sentenza propone ricorso FV con due motivi, illustrati da memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

Resiste con controricorso la società S s.p.a.

Motivi della decisione

1. Col primo motivo il ricorrente lamenta il vizio di omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia, assumendo che è apodittica l'affermazione secondo la quale l'attività da lui svolta durante il periodo in cui era stato assente per malattia avrebbe potuto essere idonea ad impedire o a ritardare la sua guarigione, tant'era vero che in data 2/2/2011 egli aveva ripreso normalmente servizio alle dipendenze della datrice di lavoro.



In pratica, secondo il ricorrente, era mancata la prova del contrasto, evidenziato dal giudice di merito, tra l'attività svolta nel periodo di assenza e le limitazioni tipiche dell'infermità patita; inoltre, la Corte d'appello aveva omesso di considerare che la stessa datrice di lavoro aveva affermato nella lettera di contestazione disciplinare che il dipendente appariva aver recuperato la piena funzionalità nell'uso degli arti e riacquisito l'integrità fisica. Né poteva sottacersi che nella lettera di giustificazione egli aveva spiegato di svolgere da tempo una seconda attività per consentire ai figli di svolgere gli studi superiori e da parte sua la datrice di lavoro non gli aveva mai contestato l'esistenza di ragioni ostative alla ripresa del lavoro.

In definitiva, secondo l'assunto difensivo, i giudici di merito avevano esaminato la legittimità del licenziamento senza aver adeguatamente motivato sui fatti idonei a provare, sia pure presuntivamente, che in base ad una valutazione "ex ante" non poteva ritenersi sussistente un contrasto fra l'attività svolta e l'obbligo di conseguire la piena guarigione.

Il motivo è infondato.

Invero, con motivazione adeguata ed immune da rilievi di carattere logico-giuridico che sfuggono al giudizio di legittimità, la Corte d'appello di Napoli ha correttamente valutato la probabilità di compromissione della idoneità lavorativa del F che gli derivava dallo svolgimento, durante il periodo di assenza dal lavoro per malattia, di attività foriera di rischi sulla salute psico-fisica e sulle articolazioni, quale quella eseguita su impalcature esterne ad un edificio comportante un notevole impegno dell'articolazione del ginocchio già interessata da infortunio sul lavoro, come tale espressione di una mancata osservanza dei doveri di cura e di non ritardata guarigione gravanti sulla parte contraente tenuta ad eseguire nel migliore dei modi la prestazione lavorativa per la quale era remunerato dalla parte datoriale.



Quindi, la Corte territoriale si è attenuta ai principi che in tale materia questa Corte ha avuto modo di indicare allorquando ha spiegato che in caso di mancata prestazione lavorativa a causa di malattia del dipendente il comportamento di quest'ultimo va valutato in rapporto ai principi di correttezza e buona fede di cui agli articoli 1175 e 1375 cod. civ. che debbono presiedere all'esecuzione del contratto e che, nel rapporto di lavoro, fondano l'obbligo in capo al lavoratore subordinato di tenere, in ogni caso, una condotta che non si riveli lesiva dell'interesse del datore di lavoro all'effettiva esecuzione della prestazione lavorativa. (v. in tal senso Cass. sez. lav. n.1699 del 25/1/2011)

Si è, altresì, statuito (Cass. sez. lav. n. 9474 del 21/4/2009) che "l'espletamento di altra attività, lavorativa ed extralavorativa, da parte del lavoratore durante lo stato di malattia è idoneo a violare i doveri contrattuali di correttezza e buona fede nell'adempimento dell'obbligazione e a giustificare il recesso del datore di lavoro, laddove si riscontri che l'attività espletata costituisca indice di una scarsa attenzione del lavoratore alla propria salute ed ai relativi doveri di cura e di non ritardata guarigione, oltre ad essere dimostrativa dell'inidoneità dello stato di malattia ad impedire comunque l'espletamento di un'attività ludica o lavorativa."

2. Col secondo motivo il ricorrente lamenta il vizio di motivazione, ai sensi dell'art. 360 n. 5 c.p.c., per omessa valutazione della proporzionalità del provvedimento di licenziamento, in quanto si assume che non era stata considerata la mancanza di precedenti disciplinari, né la lunga durata del rapporto intercorso tra le parti senza alcuna disfunzione, né, infine, la circostanza dello svolgimento dell'attività lavorativa, oggetto di contestazione, in prossimità della guarigione.

Il motivo è infondato.

Invero, seguendo un ragionamento contraddistinto da congrua motivazione esente da rilievi di legittimità, la Corte di merito ha adeguatamente valutato la proporzionalità della massima sanzione irrogata nel momento in cui ha posto in risalto il comportamento del lavoratore contrario agli interessi datoriali, per le



ragioni sopra illustrate, come tale idoneo, anche in considerazione del disvalore ambientale riconducibile alla posizione professionale di capo-turno rivestita dal ricorrente, a ledere in misura significativa il vincolo fiduciario.

D'altronde, "il giudizio di proporzionalità tra licenziamento disciplinare e addebito contestato è devoluto al giudice di merito, la cui valutazione non è censurabile in sede di legittimità, ove sorretta da motivazione sufficiente e non contraddittoria" (Cass. sez. lav. n. 8293 del 25/5/2012).

Inoltre, occorre considerare che "in caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, dovendosi ritenere determinante, a tal fine, l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza. Spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro" (Cass. sez. lav. n. 17514 del 26/7/2010)

Pertanto, il ricorso va rigettato.

Le spese di lite del presente giudizio seguono la soccombenza della ricorrente e vanno liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio nella misura di € 3000,00 per compensi professionali e di € 100,00 per esborsi, oltre accessori di legge.



Così deciso in Roma il 10 marzo 2015

Il Consigliere estensore

Dr. Umberto Berrino

Il Presidente

Dr. Paolo Stile

Il Funzionario Giudiziario
INNOCENZO BATTISTA

DEPOSITATO IN CANCELLERIA
Oggi 7 LUG. 2015
Il Funzionario Giudiziario
INNOCENZO BATTISTA

CASSAZIONE.NET