

Civile Ord. Sez. L Num. 8386 Anno 2018

Presidente: MANNA ANTONIO

Relatore: NEGRI DELLA TORRE PAOLO

Data pubblicazione: 04/04/2018

ORDINANZA

sul ricorso 6948-2016 proposto da:

, elettivamente domiciliato in RIETI,
VIA , presso lo studio dell'avvocato
, che lo rappresenta e difende giusta
comparsa di costituzione di nuovo difensore del
19/12/2017;

- ricorrente -

contro

2017

5113

, S.P.A. in persona del legale
rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata
in ROMA, , presso lo studio
dell'avvocato , che la rappresenta e
difende giusta delega in atti;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 244/2015 della CORTE D'APPELLO
di TRIESTE, depositata il 07/09/2015 r.g.n. 121/2015.

Premesso

che con sentenza n. 244/2015, depositata il 7 settembre 2015, la Corte di appello di Trieste ha confermato la pronuncia di primo grado, con la quale il Tribunale di Udine aveva respinto il ricorso di _____ volto alla dichiarazione di illegittimità del licenziamento per giusta causa allo stesso intimato da _____ S.p.A. per avere, nella notte fra il 30 e il 31 luglio, iniziato in ritardo il servizio di pattugliamento nella tratta di competenza (Treviso Nord - Venezia), costringendo il più giovane collega che lo accompagnava ad analogo violazione dei doveri di correttezza e diligenza, e per avere tenuto una condotta preordinata a non rendere la prestazione richiesta, condotta, in particolare, consistita nell'aver introdotto una brandina nel locale cucina del Posto di Manutenzione di Treviso Nord, trattenendosi a dormire dalle ore 3.30 alle ore 6.00 circa, anche dopo essere stato svegliato dall'ingresso nel locale di un collega, e nell'aver dato inizio al servizio affidatogli soltanto alle ore 6.14;

- che nei confronti di detta sentenza ha proposto ricorso per cassazione il Nistri con sei motivi, cui ha resistito la società con controricorso;
- che risulta depositata comparsa di costituzione di nuovo difensore per il ricorrente;

rilevato

che con i motivi proposti viene dedotta: 1) con il primo, violazione e falsa applicazione degli artt. 2119 cod. civ. e 7 l. n. 300/1970, per avere la Corte erroneamente ritenuto che nella valutazione dell'esistenza di una giusta causa il giudice non sia vincolato alle disposizioni del contratto collettivo e del codice disciplinare aziendale, così pervenendo a ritenere legittima la sanzione inflitta, quando invece tali disposizioni prevedevano, per le singole condotte addebitate nella lettera di contestazione, sanzioni di tipo esclusivamente conservativo; 2) con il secondo, la nullità della sentenza o del procedimento, in relazione agli artt. 132 cod. proc. civ. e 118 disp. att. cod. proc. civ., per non avere esaminato il motivo di appello concernente gli effetti sulla capacità di guidare veicoli provocati dal farmaco antidepressivo che il ricorrente aveva assunto prima che cominciasse il turno di pattugliamento; 3) con il terzo, violazione e falsa applicazione dell'art. 7 l. n. 300/1970 e dell'art. 35 CCNL di settore, per avere ritenuto legittimo il licenziamento intimato sulla base di comportamenti (avere taciuto l'assunzione del farmaco e il conseguente stato di inidoneità al servizio) non oggetto di contestazione; 4) con il quarto, nullità della sentenza o del procedimento, in relazione all'art. 132 cod. proc. civ. e all'art. 118 disp. att. cod. proc. civ., per avere, con riferimento alle medesime circostanze di cui al motivo precedente, contraddittoriamente motivato il proprio convincimento, ritenendo, da un lato, che sussistesse l'inidoneità al servizio, con l'affermazione che il Nistri aveva violato

l'obbligo di segnalargli al datore di lavoro, e, dall'altro, escludendola, là dove la Corte aveva considerato che il lavoratore avesse agito con intenzionalità; 5) con il quinto, violazione e falsa applicazione degli artt. 2106 e 2119 cod. civ., 3 l. n. 604/1966, 13 l. n. 300/1970, per avere omesso di valutare le mansioni cui il lavoratore era obbligato, al fine di verificare la sussistenza di inadempimenti idonei a pregiudicare il permanere del rapporto fiduciario; 6) con il sesto, la violazione e falsa applicazione degli artt. 2119 cod. civ. e 7 l. n. 300/1970, per avere erroneamente ritenuto, valorizzando l'attività istruttoria *medio tempore* effettuata, che la contestazione disciplinare fosse stata tempestiva, nonostante fossero trascorsi 23 giorni dai fatti e gli accertamenti effettuati fossero stati condotti all'interno delle strutture aziendali;

osservato

che il primo motivo è infondato, essendosi la Corte di appello correttamente attenuta all'orientamento secondo il quale "in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, allorché vengano contestati al dipendente diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare, il giudice di merito non deve esaminarli partitamente, riconducendoli alle singole fattispecie previste da clausole contrattuali, ma deve valutarli complessivamente al fine di verificare se la loro rilevanza complessiva sia tale da minare la fiducia che il datore di lavoro deve poter riporre nel dipendente" (cfr., fra le molte, Cass. n. 6454/2006);

- che il secondo, il terzo e il quarto motivo, i quali possono esaminarsi congiuntamente in quanto connessi, risultano inammissibili;
- che, infatti, essi si risolvono in censure di ordine motivazionale non conformi al modello dell'art. 360 n. 5 cod. proc. civ., quale risultante a seguito delle modifiche introdotte con il d.l. 22 giugno 2012, n. 83, convertito in l. 7 agosto 2012, n. 134, e delle precisazioni di cui alle sentenze di questa Corte a Sezioni Unite n. 8053 e n. 8054 del 2014;
- che al riguardo si deve rilevare come la Corte di merito abbia preso espressamente in esame la dichiarata assunzione di farmaci antidepressivi prima dell'inizio del turno e gli effetti che questi avrebbero potuto determinare, valutandola peraltro non alla stregua di una condotta illecita fra le altre disciplinarmente rilevanti oggetto di contestazione ma quale circostanza che, allegata a fini difensivi dal lavoratore, era comunque da ritenersi indicativa di un chiaro elemento di intenzionalità nella realizzazione del fatto addebitato, tenuto conto dei successivi e coerenti comportamenti in cui esso si era articolato (cfr. sentenza impugnata, pp. 10-12);
- che il quinto motivo è infondato, avendo la Corte territoriale svolto – in adesione a consolidato orientamento di legittimità (cfr., fra le molte, Cass. n. 5019/2011) – una valutazione complessiva del comportamento del lavoratore, considerato tanto nel suo contenuto oggettivo come nella sua portata soggettiva, e quindi anche con riguardo al grado di affidamento richiesto dalle mansioni assegnate, in particolare sottolineando, a

