

**Cassazione Civile Sez. Lavoro, Sent. n. 19232 del 14/09/2007**

omissis

Svolgimento del processo

Con sentenza del 16 aprile 2003 il Tribunale di Monza, accogliendo la domanda proposta da XA, dichiarò l'illegittimità del licenziamento intimato dalla K S.p.a. l'8 aprile 2002 e condannò la Società alla reintegrazione nel posto di lavoro ed al risarcimento del danno.

Con sentenza del 27 dicembre 2004 la Corte d'Appello di Milano limitò il risarcimento del danno al pagamento dell'indennità pari alle retribuzioni dal licenziamento al 30 settembre 2002, nel resto confermando la sentenza del primo giudice.

Analiticamente esaminando gli elementi dell'impugnazione, il giudicante osserva che 1. in ordine alla contestazione del 27 marzo 2002, poiché la lettera di giustificazioni e la lettera di licenziamento sono egualmente datate 8 aprile 2002, la deduzione della Società, per cui il termine di 5 giorni dalla contestazione può anche non rispettarsi ove il lavoratore abbia presentato le sue giustificazioni, è inconferente;

2. in ordine alla contestazione del 14 febbraio 2002:

2.a. il fatto di aver "proferito espressioni offensive sulla capacità e sulla professionalità del personale", per la sua genericità (esaurendosi in un aggettivo), non consente di percepirne la rilevanza e la gravità;

2.b. il fatto di aver divulgato "gli addebiti contenuti nella precedente lettera di contestazione del 12 febbraio (relativi al ritrovamento di prodotti scaduti presso il blocco operatorio), assume scarso significato, poichè la X. si era limitata a parlare con altri dipendenti (non con terzi), e la consistenza del lamentato "danno di immagine" non è comprensibile;

3. anche i fatti relativi alla contestazione del 26 febbraio 2002 (esseri recata, pur cautelarmente sospesa, presso la sede della Società, avere chiesto di parlare con la R.S.I. ed avere tentato contatti con il personale al fine di propagare notizie offensive nei confronti della Società) sono poco significativi, poichè la sospensione cautelare non poteva impedire alla X di entrare in azienda; ed il comportamento era solo alquanto scorretto;

4. in ordine alla contestazione del 12 febbraio 2002 (ritrovamento di prodotti scaduti presso il blocco operatorio), il fatto stesso non è provato con certezza (poichè la X. era stata assente dal 4 febbraio: ed altri aveva avuto la gestione degli armadi) ed è di limitata entità (la pregressa scadenza del materiale non era particolarmente "eccessiva").

I fatti in contestazione non integravano una giusta causa, e, non configurando un grave inadempimento degli obblighi contrattuali, non costituivano neanche un giustificato motivo oggettivo.

Poichè la Società non aveva specificamente dedotto sull'esatto ammontare del danno per il mancato utilizzo di materiale (per Euro 7.129,00), sulla tempistica delle ordinazioni e sul rapporto causale fra la funzione della X ed il danno, la condanna della Società alla restituzione della somma in quanto indebitamente trattenuta, era legittima.

Per la cassazione di questa sentenza la K S.p.a. propone ricorso, articolato in 8 motivi, e coltivato con memoria;

X.A resiste con controricorso.

Motivi della decisione

1. Con il primo motivo, denunciando per l'art. 360 cod. proc. civ., nn. 3 e 5, violazione della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 7 e dell'art. 2119 cod. civ. nonché insufficiente motivazione, la ricorrente sostiene che:



1a. i fatti esposti nella lettera del 27 marzo 2002, "seppur non costituenti legittima contestazione in senso formale, concorrono al convincimento del Giudice in ordine ad aspetti quali la personalità del lavoratore, la continuità dei comportamenti illegittimi, la prevedibile reiterabilità dei fatti, ... inserendosi nella valutazione ai fini della determinazione della legittimità del licenziamento"; 1b. d'altro canto, il giudice può ben tener conto "dei fatti antecedenti i due anni, per valutare il complessivo comportamento del lavoratore";

1c. e nel caso in esame i fatti contestati il 27 marzo 2002 ed accertati l'11 marzo 2002 erano integrazione e reiterazione di quelli relativi alla contestazione del 12 febbraio 2002. 2. Con il secondo motivo, denunciando per l'art. 360 cod. proc. civ., nn. 3 e 5, violazione della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 7 e degli artt. 115 e 244 cod. proc. civ. e dell'art. 1362 cod. civ. nonchè insufficiente motivazione, la ricorrente, in relazione alla contestazione del 14 febbraio 2002, sostiene che:

2.a. la frase "ha proferito espressioni offensive sulla capacità e sulla professionalità del personale, ed in particolare nei confronti della signora G.S. (caposala del reparto sterilizzazione) e nei confronti della signora S. (caposala del day hospital)", era completa ed esaustiva: erroneamente il giudicante aveva ritenuto che la contestazione non consentiva di valutare la rilevanza e la gravità disciplinare delle espressioni;

2.b. poichè la specificità della contestazione ha la funzione di consentire al lavoratore di presentare le proprie giustificazioni, nel caso in esame il fatto che la X, con la lettera di giustificazioni, aveva dichiarato che essa non aveva "mai pronunciato espressioni di questo genere", dimostrava che ella aveva ben compreso i fatti contestati ed aveva avuto la possibilità di difendersi.

2c. la ricorrente aveva divulgato il contenuto della contestazione del 12 febbraio 2002 (erano stati rinvenuti nella struttura ospedaliera medicinali ed attrezzature e supporti medico chirurgici scaduti, mobili e suppellettili non sterilizzati, nonchè - quali oggetti estranei alla struttura - creme per mani di uso personale con cibi e bevande varie); la propagazione di queste notizie riservate "ledeva l'estimazione di serietà d'una struttura ospedaliera particolarmente nota e di alto prestigio, quale è la K";

2.d. il giudice non aveva ammesso le prove richieste per l'accertamento dei fatti.

Con il terzo motivo, denunciando per l'art. 360 cod. proc. civ., nn. 3 e 5, violazione dell'art. 115 cod. proc. civ. e degli artt. 2119, 2094 e 2104 cod. civ., nonchè insufficiente motivazione, ed in relazione alla contestazione del 26 febbraio 2002, la ricorrente sostiene che:

3.a. poichè la X era stata ripetutamente ed inutilmente invitata a lasciare la struttura, il suo comportamento integrava il reato di violazione di domicilio;

3.b. il suo comportamento concretizzava una grave insubordinazione, in quanto violazione di ordini e disposizioni impartite;

3.c. valutando come generico l'addebito ("aver cercato contatti con il personale al fine di propagare notizie e valutazioni offensive nei confronti della Società"), il giudicante non aveva dato alcuna motivazione.

4. Con il quarto motivo, denunciando per l'art. 360 cod. proc. civ. nn. 3 e 5, violazione dell'art. 115 cod. proc. civ. nonché insufficiente motivazione, ed in relazione alla contestazione del 12 febbraio 2002, la ricorrente sostiene che 4.a. non si era considerato che i fatti addebitati riguardavano la sicurezza e l'igiene di un ospedale, ed in particolare di uno dei blocchi operatori;

4.b. l'avvenuta scadenza di medicinali e strumenti in tempi remoti o non remoti non escludeva l'inadempimento dell'obbligo della X e la gravità del fatto;



4.c. la ritenuta assenza della X dal 4 febbraio 2002 avrebbe potuto incidere solo sulla presenza degli oggetti personali (estranei alla struttura): non sulla scadenza di medicinali e supporti;

4.d. l'inadempimento della X era da valutare con riguardo alla particolare natura della sua attività ed al grado di diligenza richiesta.

5. Con il quinto motivo, denunciando per l'art. 360 cod. proc. civ., nn. 3 e 5 violazione dell'art. 112 cod. proc. civ. e dell'art. 2119 cod. civ., nonché insufficiente motivazione, la ricorrente sostiene che il prestatore deve fornire una prestazione funzionale alla categoria, alla qualifica, alle funzioni ed ai poteri assegnatili; il giudicante non aveva tenuto conto della particolare posizione della X, che era infermiera professionale e Capo sala, ed assumeva la conseguente rilevante responsabilità.

6. Con il sesto motivo, denunciando per l'art. 360 cod. proc. civ., nn. 3 e 5, violazione dell'art. 112 cod. proc. civ. e dell'art. 2119 cod. civ. nonché insufficiente motivazione, la ricorrente sostiene che il primo giudice (come segnalato con l'appello) aveva valutato atomisticamente i singoli comportamenti addebitati, svalutandone il peso e la portata complessivi, senza valutarli nel loro complesso e nella loro globalità, e senza tener conto della gravità del comportamento e della "continuazione" degli inadempimenti; ed il giudice d'appello non aveva preso in esame la censura formulata nei confronti di questa errata valutazione.

7. Con il settimo motivo, denunciando per l'art. 360 cod. proc. civ., nn. 3 e 5 violazione della L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 3 e dell'art. 2119 cod. civ. nonché insufficiente motivazione, la ricorrente sostiene che il giudicante non aveva dato motivazione alcuna del fatto che mancherebbe anche il giustificato motivo oggettivo.

8. Con l'ottavo motivo, denunciando per l'art. 360 cod. proc. civ., nn. 3 e 5 violazione dell'art. 115 cod. proc. civ. e dell'art. 2119 cod. civ. nonché insufficiente motivazione sulla mancata ammissione delle prove orali, la ricorrente sostiene che il giudicante non aveva preso in esame le specifiche ed analitiche richieste istruttorie, formulate in primo grado e riproposte con l'appello.

9.1 motivi, che essendo interconnessi devono essere esaminati congiuntamente, sono, per quanto di ragione, fondati.

10. Su un piano generale è da premettere che:

10.a. in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, allorquando siano contestati al dipendente diversi episodi, il giudice di merito non deve valutarli separatamente, bensì globalmente, 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 (e plurimis, Cass. 23 marzo 2006 n. 6454); ed invero, la stessa molteplicità degli episodi, oltre ad esprimere un'intensità complessiva maggiore dei singoli fatti (e della loro somma aritmetica), delinea una persistenza che è di per sé ulteriore negazione degli obblighi del dipendente, ed una potenzialità negativa sul futuro adempimento di tali obblighi; poichè il singolo comportamento può assumere valore di giusta causa indipendentemente dalla specifica previsione contrattuale, la molteplicità (quale moltiplicazione di singoli fatti pur di per sé soli insufficienti) deve essere valutata anche da questa angolazione (ciò, indipendentemente dal formale rilievo della recidiva);

10.b. nel giudicare se la violazione disciplinare addebitata al lavoratore abbia compromesso la fiducia necessaria ai fini della permanenza del rapporto di lavoro e quindi costituisca giusta causa di licenziamento, va tenuto presente che l'intensità della fiducia richiesta è differenziata a seconda della natura e della qualità del singolo rapporto, della posizione delle parti, dell'oggetto delle mansioni e del grado di affidamento che queste richiedono, e che il fatto concreto deve essere valutato nella sua portata oggettiva e soggettiva, attribuendo rilievo determinante, ai fini



in esame, alla sua potenzialità di negazione della futura correttezza dell'adempimento (e plurimis, Cass. 10 giugno 2005 n. 12263).

11. Nel caso in esame, 11.a. nella molteplicità delle contestazioni e nella molteplicità dei fatti interni alle singole contestazioni, una valutazione globale del comportamento è assolutamente assente;

11.b. i singoli fatti addebitati non sono stati in alcun modo valutati nell'ambito della particolare delicatezza della funzione assegnata (infermiera professionale in un ospedale), dello specifico settore in cui il lavoro si svolgeva (blocco operatorio), della elevata responsabilità che ne conseguiva, e della fiducia che esigea;

11.c. ciò è dirsi in modo particolare per i fatti oggetto della contestazione del 12 febbraio 2002 (medicinali scaduti, attrezzature e supporti medico - chirurgici scaduti, mancata sterilizzazione di mobili e suppellettili, ingiustificata presenza di creme per mani di uso personale nonché cibi e bevande); né il giudicante ha dato adeguata ragione della decisione, in considerazione della specifica competenza della X in materia, né del differenziato rilievo conferito a scadenze recenti (e del ritenuto minore potenziale danno), né della ritenuta non gravità che i fatti assumevano (in relazione al luogo: blocco operatorio d'una struttura ospedaliera) particolarmente nei confronti dei terzi degenti;

11.d. né (in relazione a quanto prospettato nel secondo motivo del ricorso) il giudicante ha dato ragione alcuna della ritenuta assenza di danno che la divulgazione (anche nei confronti dello stesso personale dell'azienda, nonché per la diffusiva potenzialità verso l'esterno) della notizia (presenza di medicinali ed attrezzature e supporti medico - chirurgici scaduti) assumeva per l'immagine d'una struttura ospedaliera.

12. Il ricorso, per quanto di ragione, deve essere accolto. Con la conseguente cassazione della sentenza, la causa deve essere rinviata a contiguo giudice di merito, che applicherà gli indicati principi (precedentemente esposti sub "10.") adeguatamente valutando i fatti dedotti in controversia (esposti sub "11.") e nel contempo provvedendo alla disciplina delle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso, per quanto di ragione; cassa la sentenza impugnata; e rinvia alla Corte d'Appello di Brescia, anche per le spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma, il 29 marzo 2007.

Depositato in Cancelleria il 14 settembre 2007