



Cassazione Civile – Sez. Lav.; Sent. n. 2720 del 23.02.2012

Danneggiamento dei beni aziendali in stato di depressione: non vi è giusta causa per il licenziamento

omissis

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1.- P.M., dipendente di Lloyd X. s.p.a. con mansioni di liquidatrice dei sinistri, con ricorso al giudice del lavoro di Firenze, impugnava il licenziamento per giusta causa irrogato in data 11.10.04 con l'accusa di avere volontariamente e gravemente danneggiato i beni aziendali siti all'interno ed all'esterno degli uffici.

2.- Rigettata la domanda e proposto appello dalla dipendente, la Corte d'appello di Firenze, all'esito di consulenza medico-legale, con sentenza del 24.10.08 accoglieva l'impugnazione e, dichiarata l'illegittimità del licenziamento, ordinava la reintegrazione nel posto di lavoro, condannando il datore al risarcimento dei danni in misura pari a tutte le mensilità non corrisposte dalla data del recesso fino a quella della reintegra.

3.- La Corte di merito, ricostruiti i fatti e affermatane la apprezzabile gravità, accertava che all'epoca degli eventi la P. era incapace di controllare il suo comportamento a causa di uno stato depressivo, di modo che la condotta ascritta era da ritenere priva di consapevolezza. Considerato il percorso professionale della lavoratrice, mai caratterizzato da eccessi di rilievo disciplinare, il Collegio riteneva che sul piano soggettivo il comportamento non fosse connotato da gravità tale da concretizzare la giusta causa.

4.- La Corte riteneva che non sussistesse neppure il giustificato motivo oggettivo dedotto dal datore all'atto del licenziamento, in ragione dell'impossibilità di adibire la lavoratrice a mansioni compatibili con il suo stato di salute, atteso che il consulente medico-legale aveva ritenuto che la stessa avesse riacquisito stabilità psichica ed era in grado di svolgere proficuamente le mansioni da ultimo assegnate.

5.- Avverso questa sentenza Allianz s.p.a. (succeduta a Lloyd X. s.p.a.) propone ricorso per cassazione, cui risponde P. con controricorso. Entrambe le parti hanno depositato memoria.

MOTIVI DELLA DECISIONE

6.- I motivi di ricorso possono essere sintetizzati come segue.

6.1.- Con il primo motivo è dedotta violazione dell'art. 2119 c.c., in quanto il giudice di merito, pur dando atto dell'oggettiva gravità del comportamento (sanzionato anche da condanna penale per il reato di danneggiamento), ha ritenuto che il rapporto fiduciario tra datore e dipendente non fosse stato definitivamente alterato sulla base dell'elemento soggettivo della condotta, nonostante l'assorbente rilevanza del profilo materiale.

6.2.- Con il secondo motivo è dedotta carenza di motivazione circa l'esistenza dello stato di incapacità di intendere e volere al momento degli episodi di danneggiamento, per il travisamento delle conclusioni del consulente tecnico di ufficio. A questi sul punto non era stato posto nessun quesito, di modo che le sue conclusioni non contengono alcun accertamento in punto di consapevolezza del comportamento, neppure nei limiti dell'incapacità di autocontrollo.

Il consulente aveva, invece, affermato che P. all'epoca dei fatti era solo affetta da una (probabile) patologia psichica, senza che da tale affermazione facesse derivare la conseguenza della totale incapacità.

6.3.- Con il terzo motivo è dedotta carenza di motivazione, in quanto il giudice, a proposito dell'esistenza della malattia psichica, trasforma in certezza affermazioni che il consulente tecnico aveva formulato solo in termini ipotetici e dubitativi, dando per certa la malattia la cui sussistenza era stata ritenuta non più che probabile.

6.4.- Con il quarto motivo è dedotta violazione dell'art. 2110 c.c., comma 2, e art. 1464 c.c., atteso che il giudice, nel prendere atto che il licenziamento era stato irrogato anche per la sopravvenuta inidoneità della dipendente a svolgere delle mansioni assegnate, ha affermato che il recesso sarebbe stato in ogni caso frutto di una erronea valutazione datoriale, trattandosi nella specie di malattia regredibile, che avrebbe consigliato una sospensione del rapporto di lavoro, salvo disporre il licenziamento solo dopo la scadenza del periodo di comporto. Tale situazione avrebbe dovuto essere inquadrata nella diversa fattispecie giuridica dell'impossibilità parziale della prestazione della dipendente, atteso che la (solo) saltuaria capacità di svolgere il proprio lavoro in alcuni momenti ed il protrarsi di questa situazione per un tempo indeterminato avrebbe dato luogo ad una ridotta capacità lavorativa, di risultato non affidabile, cui il datore non aveva alcun interesse.

6.5.- Da ultimo si deduce violazione del combinato disposto degli artt. 414 e 434 c.p.c., atteso che la Corte di merito ha rigettato l'eccezione di inammissibilità dell'appello, ritenendo che esso avesse soddisfatto i requisiti richiesti dagli artt. 414 e 434 c.p.c., pur riconoscendo che esso non contenesse specifica esposizione dei motivi di impugnazione.

7.- Con il secondo e terzo motivo, da trattare prioritariamente per ragioni di consequenzialità logica, parte ricorrente lamenta l'incongruità della motivazione impugnata per essere il giudice pervenuto alla conclusione che la P., nel porre in atto il suo comportamento, fosse in uno stato di incapacità tale da essere priva di autocontrollo. Tale conclusione non sarebbe fondata su idonei accertamenti medico-legali, avendo il collegio dei consulenti tecnici potuto svolgere un'indagine solo parziale ed essendo pervenuto a conclusioni solo probabilistiche circa la patologia psichica da cui la predetta era affetta.

8.- I due motivi sono infondati.



E' consolidato principio affermato dalla giurisprudenza di questa Corte che nel licenziamento per giusta causa, ai fini dell'accertamento della gravità della mancanza del lavoratore e della irrogazione della sanzione espulsiva, va valutato il comportamento del prestatore non solo nel suo contenuto oggettivo - ossia con riguardo alla natura e alla qualità del rapporto, al vincolo che esso comporta e al grado di affidamento che sia richiesto dalle mansioni espletate - ma anche nella sua portata soggettiva e, quindi, con riferimento alle particolari circostanze e condizioni in cui è stato posto in essere, ai modi, ai suoi effetti e all'intensità dell'elemento volitivo dell'agente (da ultimo Cass. 1.03.11 n. 5019, 12.04.10 n. 8641, 29.03.10 n. 7518 e numerose altre conformi).

Nel caso di specie, il giudice di merito, data per scontata la gravità intrinseca del comportamento, dello stesso valuta l'elemento soggettivo e, in particolare, il grado di intenzionalità, pervenendo, all'esito di un elaborato percorso argomentativo, alla conclusione che la predetta "si trovasse, all'epoca dell'episodio contestato, in condizioni patologiche tali da non poter controllare i suoi atteggiamenti", così escludendo intenzionalità e consapevolezza del comportamento. Il giudice è pervenuto a questa conclusione all'esito della valutazione di vari elementi evidenziati dal collegio peritale, considerandoli in concatenazione logica e correttamente articolata.

La circostanza, evidenziata da parte ricorrente, che la consulenza medico-legale si fosse basata su una ricostruzione della malattia solo probabilistica, per la carenza di alcuni importanti dati di valutazione, appare non determinante sul piano logico, in quanto obiettivo del giudice non era quello di pervenire ad una definitiva diagnosi della malattia da cui era affetta la P., ma quello di accertare il suo stato soggettivo al momento della condotta contestata. E su questo piano, come detto, l'indagine è immune da vizi motivazionali.

9.- Consegue anche l'infondatezza del terzo motivo, con cui si contesta la contraddittorietà dell'affermazione della oggettiva gravità del comportamento in relazione alla ritenuta non alterazione del rapporto fiduciario. L'accertata condizione della lavoratrice, la cui condotta fu causata da carenza di autocontrollo non generalizzata, ma limitata agli eventi contestati, imponeva una verifica della permanenza dell'elemento fiduciario tra le parti del rapporto di lavoro. Anche su questo punto, per quanto sopra detto, non si ravvisa contraddittorietà nella valutazione di merito.

10.- Il quarto motivo di ricorso è fondato nei limiti di seguito indicati.

La Corte d'appello ha escluso l'esistenza del giustificato motivo oggettivo, nella sostanza dedotto dal datore in via subordinata all'atto del licenziamento con il sostenere di non avere interesse alla prestazione della lavoratrice, sulla base della considerazione che la malattia da cui la stessa era affetta era regredibile e che il datore avrebbe dovuto sospendere la prestazione fino al suo ristabilimento psichico per riprendere il rapporto nel momento della cessazione della malattia, fatte salve le conseguenze derivanti dall'eventuale esaurimento del periodo di comporto.

Tale affermazione non è corretta sul piano metodologico. Il giudice, di fronte alla conclusione cui è pervenuto il collegio peritale, che non poteva escludersi per il futuro la possibilità di "eventi ulteriori", avrebbe dovuto infatti porsi il problema della utilizzabilità della prestazione da parte del datore. Avrebbe, in particolare, dovuto verificare se in rapporto alle mansioni cui la lavoratrice poteva essere ragionevolmente addetta, la presenza della stessa fosse compatibile con lo stato di sicurezza della struttura aziendale, del rimanente personale e dei terzi che avevano accesso agli uffici. In caso di risposta negativa, lo stesso giudice avrebbe dovuto chiedersi e verificare se esistessero presso l'azienda altre mansioni che, nei limiti consentiti, potessero essere assegnate alla lavoratrice onde consentirle di conservare il posto di lavoro.

Questa omissione rappresenta una carente verifica delle dedotte inutilizzabilità della prestazione della dipendente ed un'oggettiva carenza della motivazione, cui, come di seguito sarà precisato, dovrà porsi riparo.

11.- E', invece, infondato il quinto motivo circa la mancanza nell'atto di appello dei requisiti previsti dagli artt. 414e 434 c.p.c..

La prevalente giurisprudenza di questa Corte ritiene che la specificità dei motivi di impugnazione - richiesta dagli artt. 342 e 434 c.p.c., per individuare l'oggetto dell'appello e per stabilire l'ambito del riesame della sentenza impugnata - impone all'appellante di indicare con chiarezza le statuizioni investite dal gravame e le censure in concreto mosse, accompagnandole con argomentazioni che contrastino le ragioni del primo giudice. La stessa giurisprudenza ritiene, tuttavia, che la verifica dell'osservanza dell'onere di specificazione non compete al giudice di legittimità, dato che interpretare la domanda di appello è compito del giudice di merito e implica valutazioni di fatto che la Corte di Cassazione ha il potere di controllare soltanto sotto il profilo della correttezza del procedimento e della logicità del suo esito (Cass. 1.02.07 n. 2217 ed altre conformi).

Nel caso di specie la Corte territoriale, sulla base di un esame concreto del contenuto dell'atto di appello, ha ritenuto fossero ivi presenti specifiche censure alla prima sentenza e fossero sottoposti al secondo collegio argomenti di segno contrario a quelli utilizzati dal Tribunale, in modo da precisare le ragioni di doglianza. Trattasi di accertamento di merito non censurabile in questa sede.

12.- In conclusione, in ragione della fondatezza del quarto motivo, il ricorso deve essere accolto e la sentenza impugnata deve essere cassata nei limiti dell'accoglimento, con rinvio al giudice indicato in dispositivo, il quale procederà a nuovo esame alla luce dei principi sopra enunziati sub par. 10.

Allo stesso giudice va rimessa la regolazione delle spese del presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte così provvede:

- accoglie il quarto motivo di ricorso e rigetta nel resto;

- cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'appello di Bologna, anche per la regolazione delle spese del presente giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma, il 13 dicembre 2011.



S.I. Ve.M.P

Corte di Cassazione Civile Sentenza n. 2720/2012

Depositato in Cancelleria il 23 febbraio 2012