Corte di Cassazione, Sezione L civile

Sentenza 9 gennaio 2015, n. 144

Integrale

Lavoro subordinato - Licenziamento - Dipendente - Pratica di sport a rischio per la salute - Sussiste

---

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. VIDIRI Guido - Presidente

Dott. VENUTI Pietro - Consigliere

Dott. AMOROSO Giovanni - Consigliere

Dott. BANDINI Gianfranco - Consigliere

Dott. NAPOLETANO Giuseppe - rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 30795/2011 proposto da:

(OMISSIS) C.F. (OMISSIS), elettivamente domiciliato in (OMISSIS), presso lo studio dell'avvocato (OMISSIS), che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato (OMISSIS), giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

(OMISSIS) S. P .A. c.f. (OMISSIS);

- intimata -

Nonche' da:

(OMISSIS) S.P.A. c.f. (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in (OMISSIS), presso lo studio dell'avvocato (OMISSIS), che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato (OMISSIS), giusta delega in atti;

- controricorrente e ricorrente incidentale -

contro

(OMISSIS) C.F. (OMISSIS);

- intimata -

avverso la sentenza n. 729/2011 della CORTE D'APPELLO di TORINO, depositata il 27/06/2011 R.G.N. 857/2010;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 04/11/2014 dal Consigliere Dott. GIUSEPPE NAPOLETANO;

udito l'Avvocato (OMISSIS);

udito l'Avvocato (OMISSIS);

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CELESTE Alberto, che ha concluso per il rigetto del ricorso principale, accoglimento del ricorso incidentale.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

La Corte di Appello Torino, riformando parzialmente la sentenza del Tribunale di Torino, rigettava la domanda di (OMISSIS), proposta nei confronti della societa' (OMISSIS), di riconoscimento del superiore inquadramento nel 5 livello del CCNL di settore e d'impugnativa del licenziamento intimatogli per aver svolto attivita' sportiva compromettente il recupero delle sue energie fisiche e della sua capacita' lavorativa.

A base del decisum, per quello che interessa in questa sede, la Corte del merito riteneva, quanto al licenziamento, ampiamente dimostrato che nel periodo contestato il (OMISSIS), senza riferire alcunche' al datore di lavoro, aveva continuato a svolgere una pratica sportiva del tutto incompatibile con le sue condizioni fisiche, creando le condizioni per il rischio di aggravamento delle condizioni stesse.

Sotto il profilo valutativo, anche riferito al profilo della proporzionalita' del provvedimento disciplinare, osservava la predetta Corte, che il comportamento appariva grave ed irrimediabilmente lesivo del rapporto fiduciario con l'azienda, posto che proprio in ragione delle condizioni di salute il datore di lavoro aveva assegnato al (OMISSIS) mansioni ridotte e diverse da quelle precedentemente svolte, sopportando un inevitabile danno dal punto di vista dell'efficienza produttiva ed organizzativa.

La contrarieta', secondo la Corte territoriale, ai doveri di correttezza e buona fede in ambito lavorativo comportava una valutazione di legittimita' del licenziamento con conseguente reiezione dell'impugnativa dello stesso.

Avverso questa sentenza (OMISSIS) ricorre in cassazione sulla

base di quattro censure.

Resiste con controricorso la societa' intimata che propone impugnazione incidentale assistita da un unico motivo illustrato da memoria.

MOTIVI DELLA DECISIONE

I ricorsi vanno preliminarmente riuniti riguardando l'impugnazione della stessa sentenza.

Con il primo motivo del ricorso principale il (OMISSIS), deducendo violazione degli articoli 1175 e 1375 c.c., con riferimento a quanto previsto dalla

Legge n. 604 del 1966, articolo 3, e dall'articolo 2110 c.c., critica la sentenza impugnata per aver ritenuto che sussiste, al di fuori dei periodi di assenza per malattia, un dovere generale del lavoratore di adeguare la propria vita privata a standards salutistici particolari. Ne', sostiene il ricorrente, l'obbligo di buona fede puo' trasformarsi, per una sola delle parti del contratto, nel dovere di organizzare la propria vita in funzione della massimizzazione delle proprie capacita' di rendimento lavorativo.

Con la seconda censura del ricorso principale il (OMISSIS), denunciando vizio di motivazione, critica la meccanica applicazione dei principi relativi all'obbligo per il lavoratore di collaborare con comportamenti virtuosi ad una pronta guarigione in caso di patologia che determini la sua astensione lavorativa e la errata ricostruzione della fattispecie concreta dove non si e' dimostrato che il lavoratore con il suo comportamento ha inciso sul rapporto di lavoro in termini di ritardata o mancata guarigione.

Con la terza critica del ricorso principale il (OMISSIS), allegando nullita' della sentenza e del procedimento per violazione degli articoli 115 e 116 c.p.c., con riferimento a quanto previsto dall'articolo 2106 c.c., prospetta che la Corte del merito erroneamente non ha dato accesso alle prove ritualmente richieste ed ha affrontato in termini del tutto generici la domanda azionata in via subordinata.

Con il quarto motivo il (OMISSIS), denunciando violazione dell'articolo 2106 cc e conseguente violazione della Legge n. 604 del 1966, articolo 5, con riferimento a quanto prescritto dagli articoli 1175 e 1375 c.c. nonche' vizio di motivazione, asserisce che la novita' della fattispecie esigeva una maggiore prudenza nella valutazione dell'elemento soggettivo e della proporzionalita' avendo riguardo alla circostanza che nessun danno concreto si era verificato e non vi era da parte del lavoratore alcuna coscienza dell'illiceita' del proprio comportamento.

Le censure, che in quanto strettamente connesse dal punto di vista logico giuridico, vanno trattate unitariamente, sono infondate.

E' acquisito alla giurisprudenza di questa Corte il principio, in questa sede ribadito, secondo il quale l'obbligo di fedelta' a carico del lavoratore subordinato ha un contenuto piu' ampio di quello risultante dall'articolo 2105 c.c., dovendo integrarsi con gli articoli 1175 e 1375 c.c., che impongono correttezza e buona fede anche nei comportamenti extralavorativi, necessariamente tali da non danneggiare il datore di lavoro "cfr. Cass. 18.6.2009 n. 14176) e che, in tema di licenziamento per violazione dell'obbligo di fedelta', il lavoratore deve astenersi dal porre in essere non solo i comportamenti espressamente vietati dall'articolo 2105 c.c., ma anche qualsiasi altra condotta che, per la natura e per le possibili conseguenze, risulti in contrasto con i doveri connessi al suo inserimento nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa, ivi compresa la mera preordinazione di attivita' contraria agli interessi del datore di lavoro potenzialmente produttiva di danno (V. Cass. 4.4.2005 n. 6957, Cass. 1.2.2008 n. 2474, Cass. 18.06.2009 n. 14176 e Cass. 16.02.2011 n. 3822).

La Corte del merito sostanzialmente, sia pure richiamando principi applicabili alla diversa fattispecie del lavoratore assente per malattia, sostanzialmente si e' attenuta alla precitata regula iuris poiche', dopo aver accertato che l'attivita' sportiva svolta dal (OMISSIS) non era compatibile con le sue condizioni fisiche che avevano ridotto la sua capacita' lavorativa con rischio di aggravamento delle condizioni stesse, ha ritenuto che siffatto comportamento fosse contrario ai doveri di buona fede e correttezza ed ha considerato, sotto il profilo valutativo, anche ai fini della proporzionalita' della sanzione, detto comportamento grave ed irrimediabilmente lesivo del rapporto fiduciario con l'azienda, posto che, proprio in ragione delle sue condizioni di salute, il datore di lavoro lo aveva assegnato a mansioni ridotte e diverse da quelle precedentemente svolte, sopportando un inevitabile danno dal punto di vista dell'efficienza produttiva ed organizzativa.

Ne' puo' ipotizzarsi una non coscienza da parte del lavoratore della contrarieta' ai principi di correttezza e buona fede considerato che, come sottolineato dalla Corte del merito,proprio in ragione delle sue condizioni fisiche la societa' lo aveva adibito a mansioni ridotte.

Per il resto si tratta di accertamento di fatto che in guanto sorretto da congrua ed adeguata motivazione e' sottratto al sindacato di questa Corte.

Cosi' ricostruite le ragioni fondanti del dictum non vi e' spazio per le domande subordinate del lavoratore e per la rilevanza della articolata prova testimoniale che verte su circostanze di fatto non decisive e tanto da conto delle ragioni per le quali la Corte del merito, correttamente, non le ha considerate.

Con il ricorso incidentale la societa', denunciando violazione dell'articolo 112 c.p.c., deduce che la Corte del merito, ancorche' in parte motiva abbia affermato che il lavoratore era tenuto a restituire alla datrice di lavoro tutte le somme percepite in esecuzione della sentenza di primo grado (a titolo di risarcimento del danno e spese legali), ha poi omesso la correlativa condanna nel dispositivo.

La censura e' fondata.

Poiche' in caso di non coincidenza tra dispositivo e motivazione della sentenza prevale il primo, nella specie, e' configurabile la violazione della

denunciata norma di cui all'articolo 112 c.p.c., configurandosi un omessa pronuncia su domanda della societa'.

In conclusione il ricorso principale va rigettato e quello incidentale accolto e conseguentemente la sentenza impugnata va cassata in parte qua con rinvio, anche per le spese del giudizio di legittimita', alla Corte di Appello Torino, in diversa composizione.

P.Q.M.

La Corte riuniti i ricorsi rigetta il ricorso principale e accoglie quello incidentale. Cassa in relazione al ricorso accolto la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese del giudizio di legittimita', alla Corte di Appello di Torino in diversa composizione.