

Sentenza

RILEVATO CHE:

1. La Corte d'Appello dell'Aquila ha respinto il reclamo proposto dalla società San @Ra.@ Spa, confermando la sentenza di primo grado che, al pari dell'ordinanza emessa all'esito della fase sommaria, aveva dichiarato nullo, perché ritorsivo, il licenziamento per giusta causa intimato a Bo.Ro. il 2 agosto 2018 e applicato la tutela reintegratoria di cui all'art. 18, commi 1 e 2, della legge n. 300 del 1970, come modificato dalla legge n. 92 del 2012.

2. La Corte territoriale ha premesso che, con nota del 27 luglio 2018, era stato contestato alla Bo.Ro., infermiera dipendente della Casa di Cura gestita dalla citata società, di avere tenuto una condotta non conforme alla diligenza professionale, per avere ommesso di segnalare al datore di lavoro che un suo collega, nel corso del turno programmato per la notte tra il 16 e il 17 luglio 2018, assieme alla Bo.Ro., aveva comunicato a quest'ultima che sarebbe andato a dormire nella stanza di "deposito del pulito", lasciando la stessa a gestire il turno da sola, sia nel corso della notte e sia durante le cure dei pazienti alle 5 del mattino. Secondo la società la condotta omissiva e connivente della lavoratrice, che nulla aveva obiettato al collega e nulla aveva segnalato ai superiori, l'aveva resa complice del grave inadempimento del collega e aveva compromesso la regolare assistenza ai pazienti. Alla Bo.Ro. era stata inoltre contestata la recidiva in relazione ai precedenti disciplinari datati 24 ottobre 2008 e 8 luglio 2009.

3. Nell'escludere la sussistenza di una giusta causa di licenziamento, i giudici di appello hanno: escluso ogni violazione del dovere di diligenza osservando che la lavoratrice non solo aveva reso regolarmente la sua prestazione ma anche evitato ogni disservizio, svolgendo pure il lavoro del collega; escluso che la stessa si fosse resa complice del collega avendo ella riferito l'accaduto alla caposala Di.Ba.; rilevato che la Bo.Ro. non aveva alcun obbligo di controllo sulla regolarità delle prestazioni degli altri dipendenti in turno e che nessuna allegazione e prova in tal senso aveva fornito la società; che neppure era stato allegato e dimostrato qualche specifico pregiudizio derivato alla società dalla asserita condotta omissiva della Bo.Ro.; che infine i precedenti disciplinari richiamati nella lettera di contestazione erano assai risalenti nel tempo e, come tali, inidonei a supportare la contestazione di recidiva.

4. La Corte d'Appello ha confermato la natura ritorsiva del licenziamento perché riconducibile all'iscrizione della Bo.Ro. al sindacato Nursind, che aveva promosso una vertenza nei confronti della società San @Ra.@ Spa per il riconoscimento di alcuni adeguamenti retributivi previsti dal nuovo contratto collettivo. La vertenza si era conclusa nel giugno 2018 con esito favorevole per i lavoratori. Secondo i giudici di appello, la contiguità cronologica tra la conclusione con esito positivo di tale contenzioso (sentenza Corte d'Appello di L'Aquila del 14.6.2018) e il procedimento disciplinare oggetto di causa (contestazione del 25.7.2018) supportava la tesi per cui la vicenda in esame si era innestata su un substrato di elevata conflittualità tra le parti e che il motivo di rappresaglia aveva costituito la vera ragione del recesso, come peraltro confermato dall'ulteriore indizio rappresentato dal fatto che dei cinque lavoratori iscritti al sindacato Nursind che avevano instaurato la controversia, erano stati licenziati, oltre alla Bo.Ro., Gr.Al. e Mi.Lo., mentre le dipendenti Va.Ol. e De.Er., che avevano revocato l'iscrizione al sindacato e rinunciato al ricorso giudiziale, erano rimaste lì in servizio.

5. Avverso tale sentenza la San @Ra.@ Spa ha proposto ricorso per cassazione affidato a sette motivi. Bo.Ro. ha resistito con controricorso. La società ha depositato memoria, ai sensi dell'art. 380-bis c.p.c.

6. Il Collegio si è riservato di depositare l'ordinanza nei successivi sessanta giorni, ai sensi dell'art. 380-bis 1 c.p.c., come modificato dal D.Lgs. n. 149 del 2022.

CONSIDERATO CHE:

7. Con il primo motivo di ricorso è dedotto, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 5 c.p.c., ommesso esame di un fatto decisivo per il giudizio, oggetto di discussione tra le parti, con riferimento alla mancata considerazione delle segnalazioni del 20.7.2018 e 24.7.2018 a firma, rispettivamente, della caposala Di.Ba. e dell'infermiera Gu.Mo., atte a dimostrare come la Bo.Ro. avesse segnalato l'accaduto solo dopo varie sollecitazioni.

8. Con il secondo motivo è dedotta, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., violazione o falsa applicazione dell'art. 1176, comma 2, c.c., per avere la Corte escluso che la diligenza professionale di un infermiere non includesse l'obbligo di segnalare alla direzione l'assenza del collega in turno.

9. Con il terzo motivo è denunciata, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., violazione o falsa applicazione dell'art. 2119 c.c., per avere la sentenza impugnata, nell'escludere una giusta causa di recesso, fatto leva sull'assenza "di un pregiudizio economico o di altro genere alla società" e di "comportamenti della lavoratrice inequivocabilmente tesi a nuocere agli interessi aziendali", nonostante la società avesse dedotto i rischi per i pazienti e la struttura sanitaria recati dalla condotta della dipendente, dovendo la società assicurare l'operatività e l'efficienza delle prestazioni sanitarie. La Corte di merito avrebbe inoltre errato nel considerare il danno e Data pub intenzionalità della condotta elementi essenziali ai fini della giusta causa, ben potendo la stessa invece essere integrata da comportamenti colposi.

10. Con il quarto motivo è denunciata, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., violazione o falsa applicazione degli artt. 115,116 c.p.c. in ordine all'acritico recepimento di elementi di prova ed esattamente per avere la Corte d'Appello basato la decisione su deposizioni testimoniali inattendibili, come quelle dei signori Gr.Al. e Mi.Lo., entrambi licenziati, e del sindacalista Sa.

11. Con il quinto motivo è denunciata, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., violazione o falsa applicazione dell'art. 18, legge n. 300 del 1970 e degli artt. 1345 e 1418 c.c., per avere la Corte di merito, del tutto contraddittoriamente, accertato una sproporzione tra il fatto addebitato e la sanzione espulsiva applicata e poi dichiarato la nullità del licenziamento, e ciò sebbene il contratto collettivo non includesse la condotta contestata tra quelle punibili con sanzione conservativa.

12. Con il sesto motivo è denunciata, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., violazione o falsa applicazione degli artt. 115,116 c.p.c. in relazione alla declaratoria di nullità del licenziamento. La società assume che gli indizi posti a base della ritorsività del recesso sono stati erroneamente valutati: il contenzioso definito con la sentenza della Corte d'Appello di L'Aquila n. 423/2018 è iniziato nel 2016; i signori Gr.Al. e Mi.Lo. sono stati licenziati per motivi disciplinari; il licenziamento della Bo.Ro. trova supporto nelle dichiarazioni della caposala e della infermiera Gu.Mo., della cui terzietà non può dubitarsi; l'onere di prova della ritorsività grava sulla lavoratrice e la dimostrata sussistenza dei fatti contestati esclude che sia stata raggiunta la prova del motivo illecito determinante.

13. Con il settimo motivo si deduce, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., violazione o falsa applicazione degli artt. 118 e 210 c.p.c., per avere la Corte d'Appello definito generica l'eccezione di aliunde perceptum e percipiendum nonostante la richiesta di esibizione formulata dalla società, quale mezzo istruttorio indispensabile per verificare la percezione di emolumenti da parte della lavoratrice in epoca successiva al licenziamento.

14. Il primo motivo di ricorso, formulato, ai sensi dell'art. 360 n. 5 c.p.c., è inammissibile per la preclusione imposta dalla disciplina cd. della doppia conforme, di cui all'art. 348-ter, comma 5, c.p.c., non avendo la società ricorrente neanche allegato la diversità delle ragioni di fatto poste a base, rispettivamente, della decisione di primo grado e della sentenza di rigetto del reclamo (Cass. n. 26774 del 2016; Cass. n. 5528 del 2014).

15. Il secondo e il terzo motivo di ricorso possono essere esaminati congiuntamente perché entrambi attinenti alla giusta causa di licenziamento e sono parimenti inammissibili.

16. Questa Corte (Cass. n. 21214 del 2009; Cass. n. 8254 del 2004) ha ripetutamente affermato che la giusta causa, quale "fatto che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto" è una nozione che la legge - allo scopo di adeguare le norme alla realtà da disciplinare, articolata e mutevole nel tempo - configura con una disposizione (ascrivibile alla tipologia delle c.d. clausole generali) di limitato contenuto, delineante un modulo generico che richiede di essere specificato in sede interpretativa, mediante la valorizzazione sia di fattori esterni relativi alla coscienza generale, sia di principi che la stessa disposizione tacitamente richiama. Tale specificazione può avvenire mediante la valorizzazione o di principi che la stessa disposizione richiama o di fattori esterni relativi alla coscienza generale ovvero di criteri desumibili dall'ordinamento generale, a cominciare dai principi costituzionali ma anche dalla disciplina particolare, collettiva appunto, in cui si colloca la fattispecie. Dette specificazioni del parametro normativo hanno natura giuridica e la loro errata individuazione è deducibile in sede di legittimità come violazione di legge (tra le innumerevoli: Cass. n. 6901 del 2016; Cass. n. 6501 del 2013; Cass. n. 6498 del 2012; Cass. n. 25144 del 2010), mentre l'accertamento della concreta ricorrenza, nel fatto dedotto in giudizio, degli elementi che integrano il parametro normativo e le sue specificazioni, e della loro concreta attitudine a costituire giusta causa di licenziamento,

si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice di merito e incensurabile in Cassazione se privo di errori logici o giuridici. È stato, in particolare, evidenziato che l'attività di integrazione del precetto normativo di cui all'art. 2119 c.c. compiuta dal giudice di merito è sindacabile in cassazione a condizione che la contestazione del giudizio valutativo operato in sede di merito non si limiti ad una censura generica e meramente contrappositiva, ma contenga, invece, una specifica denuncia di non coerenza del predetto giudizio rispetto agli standards, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale (cfr. Cass. n. 985 del 2017; Cass. n. 5095 del 2011; Cass. n. 9266 del 2005). Spettano, invece, al giudice di merito le connotazioni valutative dei fatti accertati nella loro materialità, nella misura necessaria ai fini della loro riconducibilità - in termini positivi o negativi - all'ipotesi normativa (testualmente in motivazione Cass. n. 15661 del 2001, con la copiosa giurisprudenza ivi citata).

17. Le censure mosse con i motivi di ricorso in esame attengono, in via esclusiva, alla concreta valutazione operata in sede di merito sul contenuto dell'obbligo di diligenza della lavoratrice e sulle conseguenze di tale condotta in termini di rischi o inefficienza nell'erogazione del servizio da parte della struttura sanitaria. Esse si pongono, come tali, all'esterno del vizio di violazione delle norme di diritto, dovendosi peraltro rilevare l'assoluta assenza di specificità della dedotta violazione dell'art. 1176 c.c. e l'errato assunto da cui muove la società là dove ritiene che la sentenza d'appello abbia individuato, come elementi costitutivi della giusta causa, l'intenzionalità della condotta e la causazione di un danno. I giudici di appello non hanno escluso automaticamente la configurabilità di una giusta causa per difetto di dolo e di danno nella condotta della dipendente, sul presupposto di un loro necessario concorrere nella struttura dell'art. 2119 c.c., ma hanno valutato l'assenza in concreto di qualsiasi danno e il carattere al più colposo della condotta contestata quali dati fattuali idonei a disvelare, secondo gli standard imperanti nell'ordinamento, la mancanza di illiceità dell'addebito e la inidoneità dello stesso a pregiudicare il regolare futuro adempimento degli obblighi della dipendente.

Le censure si rivelano, pertanto, incapaci di inficiare la ratio decidendi della sentenza in ordine alla assenza di una giusta causa di licenziamento.

18. I motivi dal quarto al sesto, che si trattano congiuntamente perché tutti attinenti alla nullità del licenziamento, sono parimenti inammissibili.

19. Essi, anche attraverso l'improprio riferimento agli artt. 115 e 116 c.p.c., censurano null'altro che la valutazione dei dati probatori, evidenziando l'inattendibilità di alcune testimonianze (Gr.Al. e Mi.Lo. e Sa.) e la rilevanza di altre testimonianze (Di.Ba. e Gu.Mo.) nonché di singoli documenti (sull'inizio delle rivendicazioni sindacali nel 2016), così sollecitando un riesame nel merito della decisione, precluso in questa sede di legittimità, in una ipotesi, peraltro, di c.d. doppia conforme.

20. Neppure vi è spazio per ravvisare la violazione degli artt. 1345 e 1418 c.c.

21. Nella giurisprudenza di questa Corte, il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta, è considerato un licenziamento nullo quando il motivo ritorsivo, come tale illecito, sia stato l'unico determinante dello stesso, ai sensi del combinato disposto dell'art. 1418, secondo comma, e degli artt. 1345 e 1324 c.c. (Cass. n. n. 17087 del 2011 in motivazione).

22. Nella costruzione di tale forma di recesso si è valorizzata la disposizione dettata dall'art. 1345 c.c. che "derogando al principio secondo il quale i motivi dell'atto di autonomia privata sono di regola irrilevanti, eccezionalmente qualifica illecito il contratto determinato da un motivo illecito comune alle parti, in virtù del disposto di cui all'art. 1324 cod. civ." e che "trova applicazione anche rispetto agli atti unilaterali, laddove essi siano finalizzati esclusivamente al perseguimento di scopi riprovevoli ed antisociali, rinvenendosi l'illiceità del motivo, al pari della illiceità della causa, a mente dell'art. 1343 cod. civ., nella contrarietà dello stesso a norme imperative, all'ordine pubblico o al buon costume" (Cass. n. 20197 del 2005).

23. Si è precisato che il "motivo illecito" si colloca su un piano nettamente distinto dal (giustificato) motivo soggettivo e oggettivo di licenziamento, previsto dall'art. 3 della legge n. 604 del 1966. Quest'ultimo, al pari della giusta causa (art. 2119 c.c.), costituisce presupposto del legittimo esercizio del potere (disciplinare o organizzativo) attribuito al datore di lavoro, la cui mancanza è causa di annullabilità del licenziamento. Il motivo illecito, che deve avere efficacia determinativa esclusiva, rende l'atto datoriale contrario ai valori ritenuti fondamentali per l'organizzazione sociale e ne determina la nullità. Esso rileva "indipendentemente dal motivo formalmente addotto", come recita l'art. 18,

comma 1, della legge 300 del 1970, nella versione modificata dalla legge n. 92 del 2012 (secondo una formula già presente nell'art. 4, della legge 604 del 1966).

24. Il licenziamento ritorsivo è stato definito come "l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito (diretto) o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione (indiretto), che attribuisce al licenziamento il connotato della ingiustificata vendetta" (Cass. n. 17087 del 2011; n. 24648 del 2015).

25. A tali principi si sono rigorosamente attenuti i giudici di appello, che hanno escluso la sussistenza di una giusta causa di recesso e ritenuto dimostrato l'intento di rappresaglia di parte datoriale, valorizzando, accanto alla plateale mancanza di una grave violazione degli obblighi contrattuali e del dovere di diligenza della lavoratrice, elementi indiziari rappresentati sia dalla "contiguità temporale" tra l'esito del contenzioso riferibile al sindacato cui era iscritta la Bo.Ro. e la contestazione disciplinare alla stessa mossa e sia dal diverso trattamento riservato dalla società rispettivamente agli iscritti al sindacato (tutti licenziati, tra cui la Bo.Ro.) e ai dipendenti che tale iscrizione avevano revocato (rimasti in servizio).

26. La ritorsività si caratterizza, infatti, per la assenza di qualsiasi ragione in grado di giustificare il licenziamento secondo le nozioni legali di giusta causa e giustificato motivo e per il ricorrere di prove anche indiziarie, pure basate su semplici dati statistici (v. Cass. n. 1 del 2020 in tema di discriminazione per affiliazione al sindacato), atte a disvelare il motivo illecito quale motore esclusivo dell'agire datoriale, di ingiusta reazione ad un comportamento legittimo del dipendente.

27. Il settimo motivo è anch'esso inammissibile.

28. Come puntualizzato da questa Corte, in tema di poteri istruttori del giudice, l'emanazione di un ordine di esibizione è discrezionale e la valutazione di indispensabilità non deve essere neppure esplicitata; ne consegue che il relativo esercizio è svincolato da ogni onere di motivazione e il provvedimento di rigetto dell'istanza non è sindacabile in sede di legittimità, neppure sotto il profilo del difetto di motivazione, trattandosi di strumento istruttorio residuale, utilizzabile soltanto quando la prova dei fatti non possa in alcun modo essere acquisita con altri mezzi e l'iniziativa della parte istante non abbia finalità esplorativa (v. Cass. n. 27412 del 2021; n. 9020 del 2019; n. 4504 del 2017).

29. Le censure mosse contestano il mancato esercizio del potere discrezionale di emanazione dell'ordine di esibizione e la valutazione del carattere puramente esplorativo della richiesta, senza neanche confrontarsi col rilievo dei giudici di appello sulla totale assenza di allegazioni della società in merito ad eventuali diverse occupazioni della lavoratrice.

30. Per le ragioni esposte il ricorso va dichiarato inammissibile.

31. La regolazione delle spese del giudizio di legittimità segue il criterio di soccombenza, con liquidazione come in dispositivo.

32. L'inammissibilità del ricorso costituisce presupposto processuale per il raddoppio del contributo unificato, ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del D.P.R. n. 115 del 2002 (cfr. Cass. S.U. n. 4315 del 2020).

P.Q.M.

La Corte dichiara inammissibile il ricorso. Condanna la società ricorrente alla rifusione delle spese del giudizio di legittimità che liquida in Euro 5.500,00 per compensi professionali, Euro 200,00 per esborsi, oltre spese forfettarie nella misura del 15% e accessori come per legge, da distrarsi in favore dell'avv. Domenico de Angelis, antistatario.

Ai sensi dell'art. 13, co. 1-quater, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte della ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma del comma 1-bis dello stesso art.13, se dovuto.

Così deciso in Roma, nell'adunanza camerale del 3 luglio 2024.

Depositata in Cancelleria il 9 agosto 2024.