

Legittimo il licenziamento dell'autista che utilizza whatsapp durante la guida (Cass. civ., Sez. Lavoro, sent. 14 ottobre 2022, n. 30271)

È legittimo il licenziamento dell'autista dipendente che causa un tamponamento poiché utilizza una chat telefonica durante la guida di un mezzo aziendale. La condotta integra una grave negligenza, lesiva del vincolo fiduciario alla base del rapporto di lavoro. Queste le conclusioni della Corte di Cassazione con la sentenza n. 30271/2022.

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. RAIMONDI Guido - Presidente -
Dott. GARRI Fabrizia - rel. Consigliere -
Dott. PONTERIO Carla - Consigliere -
Dott. AMENDOLA Fabrizio - Consigliere -
Dott. MICHELINI Gualtiero - Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 740/2019 proposto da:

F.F., elettivamente domiciliato in ROMA, VIA CENTURIPPE 33,
presso lo studio dell'avvocato MATTEO BARREA, rappresentato e difeso
dall'avvocato SANDRO SALERA;

- ricorrente -

contro

SERVIZI LOGISTICI S.R.L., in persona del legale rappresentante pro
tempore elettivamente domiciliata in ROMA, VIA BELLUNO 16, presso lo
studio dell'avvocato ANTONIO FERIOZZI, rappresentata e difesa
dall'avvocato NICOLA DI TOMASSI;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 3969/2018 della CORTE D'APPELLO di ROMA,
depositata il 26/10/2018 R.G.N. 2649/2018;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del

11/07/2022 dal Consigliere Dott. FABRIZIA CARRI;
il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott.
SANLORENZO Rita, visto il **D.L. 28 ottobre 2020, n. 137, art. 23**,
comma 8 bis, convertito con modificazioni nella **L. 18 dicembre 2020,**
n. 176, ha depositato conclusioni scritte.

FATTI DI CAUSA

1. F.F., dipendente della Servizi Logistici Integrati s.r.l. con mansioni di autista, impugnò il licenziamento intimatogli dalla società datrice di lavoro in data 20.1.2017 dopo che gli era stato contestato di aver causato un tamponamento per grave colpa anche conseguente all'utilizzo alla guida di una chat telefonica.
2. Il Tribunale di Frosinone, all'esito della fase sommaria, rigettò la domanda del lavoratore e la decisione fu confermata dal giudice dell'opposizione.
3. La Corte di appello di Roma, investita del reclamo da parte del lavoratore, lo ha rigettato osservando che la censura con la quale si voleva far valere il carattere discriminatorio del licenziamento era generica e priva di supporto probatorio.
 - 3.1. Ha ritenuto tempestivo il licenziamento, ed assorbite le altre censure, osservando che, a fronte del sinistro verificatosi nel novembre del 2015 (11.11.2015), la condotta era stata addebitata al F. già il 27.11.2015. Sempre con riguardo alla tempestività del recesso ha evidenziato che l'archiviazione del procedimento penale da parte dell'autorità giudiziaria austriaca era stata comunicata dal F. il 18.2.2016 e che, però, la società aveva prudentemente atteso per contestare gli addebiti l'esito dell'estrapolazione dei dati dalla scatola nera del mezzo da eseguirsi a cura di una società terza.
 - 3.2. Ha chiarito che solo quando era stata accertata (il 16.12.2016) l'impossibilità di ottenere quegli ulteriori elementi di valutazione della condotta del lavoratore la società, con due distinte contestazioni del 20.12.2016 e poi del 5.1.2017, aveva contestato l'addebito ed intimato il licenziamento.
 - 3.3. Ha evidenziato che in giudizio era stata accertata l'esistenza di una giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro ravvisata nella condotta posta in essere dal lavoratore che aveva causato colpevolmente il tamponamento con danni ai mezzi aziendali.
 - 3.4. Ha ritenuto che tali circostanze di fatto non erano state contestate nella loro fattualità ed erano comprovate dalle risultanze dei verbali di polizia e dalle dichiarazioni di testimoni del tamponamento.
 - 3.5. Ha ritenuto generiche le deduzioni del reclamante con riguardo ad un'erronea applicazione dell'art. 32, lett. B, della contrattazione collettiva di riferimento ed ha sottolineato che la disposizione richiamata stigmatizza l'incuria del dipendente che causi danni ai beni aziendali chiarendo che, tuttavia, nel caso in esame non si discute del danneggiamento della vettura affidata al F. ma piuttosto di una negligenza/imperizia alla guida che assume rilievo tenuto conto delle mansioni di autista svolte e che giustifica l'interruzione del rapporto di lavoro (date le mansioni ci si aspetta una elevata soglia di perizia alla guida, quella diligenza dell'homo eiusdem professionis et condicionis, tale per cui un simile comportamento, violativo delle norme sulla circolazione stradale con conseguente causazione dell'incidente, è certamente lesiva del rapporto fiduciario tra la Società e il reclamante e giustificatrice del recesso). Infine, ha ritenuto specifiche le contestazioni di addebito evidenziando che, infatti, le difese erano state puntuali.

4. Per la cassazione della sentenza ha proposto tempestivo ricorso F.F. affidato a cinque motivi. La società Servizi Logistici Integrati s.r.l. ha resistito con controricorso e il Procuratore Generale ha concluso per il rigetto del ricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

5. Con il primo motivo è denunciata la violazione della L. n. 604 del 1966, art. 4, della L. n. 300 del 1970, art. 15, e dell'art. 1419 c.c.. Sostiene il ricorrente che il licenziamento, solo apparentemente fondato su ragioni disciplinari, era in realtà nullo perché discriminatorio essendo in realtà fondato sulle condizioni di salute del lavoratore risultato idoneo, seppur con limitazioni, allo svolgimento delle mansioni sue proprie.

6. La censura non può essere accolta.

6.1. Va premesso che nel caso in cui si alleggi il carattere ritorsivo del licenziamento è onere del lavoratore dimostrare l'illiceità del motivo unico e determinante del recesso quando il datore di lavoro abbia almeno apparentemente fornito la prova dell'esistenza della giusta causa.

6.2. Laddove invece se ne denunci il carattere discriminatorio tale prova non rileva atteso che, in tal caso, ben può il licenziamento essere nullo pur accompagnandosi ad altro motivo legittimo (cfr. Cass. 07/11/2018 n. 28453 e Cass. 16/08/2018 n. 20742).

6.3. La nullità del licenziamento discriminatorio discende infatti direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno - la L. n. 604 del 1966, art. 4, la L. n. 300 del 1970, art. 15, la L. n. 108 del 1990, art. 3, o ancora di diritto Europeo, quali quelle contenute nella direttiva n. 76/207/CEE sulle discriminazioni di genere - ed è per questo che, diversamente dall'ipotesi di licenziamento ritorsivo, non è necessaria la sussistenza di un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c., e la natura discriminatoria non può essere esclusa dalla concorrenza di un'altra finalità, pur legittima, quale ad esempio l'esistenza di un motivo economico (cfr. Cass. 05/04/2016 n. 6575 e più recentemente anche Cass. 18/01/2019 n. 1377).

6.4. Nel caso in esame il licenziamento risulta essere stato intimato in esito ad un procedimento disciplinare nell'ambito del quale al lavoratore erano stati contestati specifici addebiti che la Corte territoriale ha puntualmente esaminato ritenendoli gravi al punto da sorreggere la risoluzione del rapporto per giusta causa.

6.5. Con la censura non si chiarisce in che modo la circostanza che il procedimento disciplinare si sia concluso con l'intimazione del licenziamento in un momento prossimo a quello in cui, contestualmente, la società aveva ricevuto l'esito della visita medica con la quale era stata confermata l'idoneità del lavoratore, seppure con delle limitazioni - abbia interferito nella decisione di risolvere il rapporto. Pertanto, positivamente accertata l'esistenza della giusta causa, il carattere ritorsivo del licenziamento ne risulta smentito.

6.6. Quanto al suo carattere discriminatorio va rilevato che dall'esame della censura non si evince a quale specifica categoria sarebbe ascritto il lavoratore né come si possa ravvisare il carattere discriminatorio della condotta del datore di lavoro che, per quanto risulta accertato in giudizio, ha intimato un licenziamento disciplinare all'esito di un complesso procedimento caratterizzato da cautele e accorgimenti a garanzia di un positivo accertamento dei fatti e delle responsabilità poste a fondamento della contestazione e poi del recesso.

7. Con il secondo motivo di ricorso è denunciata la violazione dell'art. 113 c.p.c. per travisamento delle risultanze processuali e si deduce la violazione dell'art. 7 della L. n. 300 del 1970 per avere la Corte ritenuto tempestivo il licenziamento fondando la sua decisione su circostanze contraddittorie.

7.1. Il ricorrente sostiene che il datore di lavoro avrebbe dovuto, e non lo ha fatto, avviare il procedimento disciplinare e sospenderlo in attesa della definizione di quello penale. Inoltre, non avrebbe potuto ulteriormente differire la contestazione dell'addebito in attesa dei dati da ricavare nella scatola nera del mezzo. I fatti poi addebitati al ricorrente, infatti, erano noti già da tempo alla datrice di lavoro e non erano convincenti le difficoltà opposte e richiamate nella lettera di contestazione dell'addebito quali le difficoltà di reperimento dei verbali di polizia che dovevano anche essere tradotti e senza considerare, inoltre, l'ulteriore lasso temporale trascorso tra l'acquisizione dei verbali e la contestazione.

8. Il motivo è inammissibile.

8.1. Come è noto, il principio dell'immediatezza della contestazione disciplinare, la cui ratio riflette l'esigenza dell'osservanza della regola della buona fede e della correttezza nell'attuazione del rapporto di lavoro, non consente all'imprenditore-datore di lavoro di procrastinare la contestazione medesima in modo da rendere difficile la difesa del dipendente o perpetuare l'incertezza sulla sorte del rapporto, in quanto nel licenziamento per giusta causa l'immediatezza della contestazione si configura quale elemento costitutivo del diritto di recesso del datore di lavoro. Si tratta tuttavia di nozione che deve essere intesa in senso relativo, dovendosi tener conto della specifica natura dell'illecito disciplinare, nonché del tempo occorrente per l'espletamento delle indagini, tanto maggiore quanto più è complessa l'organizzazione aziendale. E' onere del datore di lavoro dare conto delle ragioni che possono cagionare il ritardo (quali il tempo necessario per l'accertamento dei fatti o la complessità della struttura organizzativa dell'impresa), e la valutazione delle allegazioni e delle prove è riservata al giudice di merito e non è insindacabile in sede di legittimità se non nei limiti in cui è ancora consentita la denuncia del vizio di motivazione (cfr. tra le altre Cass. 26/06/2018 n. 16841, 12/01/2016 n. 281, 19/06/2014 n. 13955 e già Cass. 20/06/2006 n. 14115).

8.2. A tali principi si è attenuta la Corte di merito ricostruendo i fatti e verificando le ragioni allegate del protrarsi del procedimento disciplinare nell'ambito del quale non risulta essersi verificato alcun pregiudizio per la difesa del lavoratore.

9. Altresì inammissibile è il terzo motivo con il quale il ricorrente deduce che il fatto valutato in sede penale sarebbe lo stesso contestato in sede disciplinare sicché non avrebbe riguardato un diverso ambito di imputazione né avrebbe implicato un diverso criterio di accertamento della responsabilità. Per tale ragione viene denunciata la violazione dell'art. 113 c.p.c., poiché il giudice, sulla base di un convincimento erroneo circa la valenza giuridica del fatto e, con omesso esame di un fatto decisivo (il contestato uso di una chat telefonica) sarebbe incorso nella denunciata violazione di legge e con violazione dell'art. 4 e dell'art. 8 della L. n. 300 del 1970, avrebbe proceduto ad un controllo a distanza della prestazione.

9.1. Va premesso che per quanto riguarda la denunciata violazione dell'art. 4 e dell'art. 8 dello Statuto la censura è inammissibile perché la relativa questione non risulta essere mai stata sollevata nei precedenti gradi di giudizio. Nulla emerge in tal senso dalla lettura della sentenza ed inoltre, dalla lettura del ricorso non si evince come dove e quando la relativa questione fosse stata prospettata davanti al giudice in primo grado e poi coltivata in appello.

9.2. Pur prospettata poi come violazione di una norma di legge (l'art. 113 c.p.c.) in realtà la censura per il suo contenuto si propone come una denuncia di vizio di motivazione inammissibile per l'assorbente ragione che al presente giudizio si applica l'art. 348 ter c.p.c., comma 5, per cui è preclusa la denuncia di un vizio di motivazione ove nei precedenti gradi di giudizio vi sia stata una c.d. "doppia conforme".

9.3. Come è stato ripetutamente affermato da questa Corte (a partire da Cass. 22/12/2016 n. 26774) nell'ipotesi di "doppia conforme" il ricorrente in cassazione - per evitare l'inammissibilità del motivo di cui all'art. 360 c.p.c., n. 5 (nel testo riformulato dall'art. 54, comma 3, del D.L. n. 83 cit. ed applicabile alle sentenze pubblicate dal giorno 11 settembre 2012) - deve indicare le ragioni di fatto poste a base, rispettivamente, della decisione di primo grado e della sentenza di rigetto dell'appello, dimostrando che esse sono tra loro diverse.

10. Il quarto motivo di ricorso, con il quale si deduce che in violazione della L. n. 300 del 1970, art. 7, art. 2106 c.c., L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 4, sarebbe stata irrogata la sanzione espulsiva in luogo della pertinente sanzione conservativa, è infondato.

10.1. Diversamente da quanto opina il ricorrente - il quale deduce la contraddittorietà della motivazione con la quale si è ritenuta dirimente la responsabilità per il danno al veicolo aziendale e si è considerata essenziale e decisiva la violazione delle norme sulla circolazione stradale e sostiene che secondo le disposizioni del c.c.n.l. alla condotta non sarebbe applicabile la sanzione del licenziamento in tronco - la Corte territoriale, senza incorrere in alcun vizio di sussunzione della fattispecie concretamente accertata nella nozione di giusta causa di licenziamento, ha esaminato tutti gli aspetti della condotta tenuta dal ricorrente ed oggetto della contestazione di addebito ed ha ritenuto, motivatamente, che la condotta accertata avuto riguardo alle mansioni svolte integrasse una negligenza gravissima, lesiva del vincolo fiduciario che deve sorreggere il rapporto di lavoro. Non una mera incuria nello svolgimento della prestazione che il contratto collettivo punisce con una sanzione conservativa ma una giusta causa di licenziamento.

11. Anche l'ultimo motivo di ricorso con il quale è denunciata la violazione della L. n. 300 del 1970, art. 7, con riferimento alla specificità della contestazione, è infondato.

11.1. Sostiene il ricorrente che sarebbe stato modificato l'addebito e che in sede di costituzione in giudizio sarebbero stati allegati elementi fattuali nuovi rispetto ai quali il lavoratore non si sarebbe potuto difendere in sede disciplinare.

11.2. Va qui ribadito che la contestazione degli addebiti nell'ambito del procedimento disciplinare è rivolta a consentire all'incolpato di difendersi. Il grado di precisione della contestazione è funzionale all'esercizio in concreto del diritto di difesa (cfr. Cass. 19 agosto 2004 n. 16249) ed il lavoratore che si dolga della genericità della contestazione e della violazione del principio di immodificabilità chiarire in che modo ne sia risultato leso il suo diritto di difesa.

11.3. Nella specie con la censura, peraltro generica perché avrebbe dovuto riportare per esteso il contenuto della contestazione e quello delle difese di primo grado che avrebbero ampliato a suo dire i fatti addebitati, il lavoratore si limita ad opporre alla accertata ricostruzione da parte della Corte territoriale della sufficienza ed adeguatezza della contestazione - che ha accertato essere rimasta sostanzialmente inalterata - una sua diversa lettura del fatto senza dar conto delle ragioni per le quali in concreto si sarebbe invece verificata una lesione del suo diritto di difesa. Da quanto si evince dalla sentenza, infatti, la contestazione riportava entrambi i comportamenti attribuiti al lavoratore:

il danneggiamento del mezzo e la negligenza alla guida (uso di una chat telefonica). Ha accertato che nessun ampliamento delle condotte si era perciò verificato nel corso del giudizio essendosi la datrice di lavoro limitata, come doveva, a provare l'esistenza della giusta causa spiegando come si era realizzata la condotta addebitata. La Corte di merito ha accertato in fatto che rispetto a tali condotte il lavoratore era stato in grado di difendersi compiutamente in sede disciplinare e per l'effetto ha escluso che la contestazione fosse generica. Si tratta ancora una volta di una inammissibile diversa ricostruzione dei fatti che in questa sede non è consentita.

12. In conclusione, per le ragioni esposte, il ricorso deve essere rigettato. Le spese, liquidate in dispositivo, seguono la soccombenza. Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater va dato atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte del ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma dell'art. 13, comma 1 bis del citato D.P.R., se dovuto.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso.

Condanna il ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità che si liquidano in Euro 4.000,00 per compensi professionali, Euro 200,00 per esborsi, 15% per spese forfetarie oltre agli accessori dovuti per legge.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte del ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma dell'art. 13, comma 1 bis, del citato D.P.R., se dovuto.

Così deciso in Roma, nella Camera di Consiglio, il 11 luglio 2022.

Depositato in Cancelleria il 14 ottobre 2022.