

Cassazione Civile, Sez. Lav., 05 agosto 2013, n. 18615 - Rifiuto di indossare i necessari DPI e licenziamento

Dettagli

Categoria: Cassazione civile (/index.php?option=com_content&view=category&id=16&Itemid=138)

👁 Visite: 8973

Cassazione Civile, Sez. Lav., 05 agosto 2013, n. 18615 - Rifiuto di indossare i necessari DPI e licenziamento

- Dispositivo di Protezione Individuale (/index.php?option=com_content&view=article&id=755&Itemid=37)

Fatto

1.- Con ricorso al Giudice del lavoro di Gela, Di V. G. impugnava il licenziamento irrogatogli da C. Sud soc. coop. r.l. in data 11.09.07 per aver rifiutato di indossare i dispositivi di protezione individuale (DPI) obbligatori per l'accesso sul luogo di lavoro. Costituitasi in giudizio, la società datrice chiedeva il rigetto della domanda e, in via riconvenzionale, chiedeva venisse accertata la legittimità di alcune sanzioni disciplinari irrogate prima del recesso.

2.- Rigettate entrambe le domande, proposto appello principale dal lavoratore e incidentale dal datore, la Corte d'appello di Caltanissetta con sentenza in data 2.11.10 rigettava l'impugnazione principale e dichiarava assorbita l'incidentale.

3.- La Corte osservava che la soc. C. Sud era incaricata dell'esecuzione dei lavori di manutenzione all'interno dello stabilimento della Raffineria di Gela s.p.a. e che l'accesso al cantiere era consentito solo ai lavoratori muniti dei DPI imposti dal d.lgs. n. 624 del 1994 (/index.php?option=com_content&view=article&id=1144:decreto-legislativo-19-settembre-1994-n-626-artt-1-29&catid=5:normativa-italiana&Itemid=59). Il Di V., che aveva il dovere di rendere la prestazione lavorativa con le modalità e nel rispetto delle disposizioni organizzative impartite dal datore di lavoro, ivi comprese quelle attinenti l'utilizzo dei DPI, in più occasioni aveva rifiutato di ricevere detti dispositivi, disattendendo le disposizioni impartite dal datore per la tutela della sicurezza del lavoro. Nonostante fossero state irrogate per tale motivo due sanzioni disciplinari conservative (in date 15.03.07 e 27.07.07), il Di V. aveva ulteriormente rifiutato di ottemperare ad un ordine di servizio del 27.07.07 che gli imponeva il ritiro dei DPI, di modo che il datore gli aveva inibito l'accesso al luogo di lavoro nei giorni dal 2 al 10.08.07 e il successivo 13.08.07 gli aveva contestato la violazione dei doveri a lui posti dalla normativa di sicurezza, dal codice disciplinare e dal rapporto di lavoro. Valutato il comportamento del lavoratore, il giudice riteneva che costui si fosse reso gravemente inadempiente e che, pertanto, il licenziamento era da ritenere legittimo.

4.- Avverso questa sentenza il Di V. propone ricorso, contrastato con controricorso e memoria dalla soc. C. Sud.

Diritto

5.- I motivi di impugnazione del Di V. possono essere sintetizzati come segue.

5.1.- Carezza di motivazione, in quanto il giudice di appello non avrebbe dato conto di un evento risultante agli atti, e cioè che in data 23.08.07 si era svolto un incontro tra lavoratore e datore, nel corso del quale quest'ultimo aveva concesso un termine ulteriore (fino al 23.08.07, in aggiunta a quello di cinque giorni fissato nella lettera di contestazione 13.08.07) per dare le sue giustificazioni; tale circostanza avrebbe dovuto essere considerata ai fini della individuazione della condotta tenuta dal lavoratore, soprattutto in ragione del fatto che egli non aveva più avuto la possibilità di ritirare i DPI essendogli inibito l'accesso al luogo di lavoro, di modo

5.2.- Carenza di motivazione, in quanto il giudice avrebbe dato per scontato che il 27.07.07 il Di V. avesse ricevuto un ordine di servizio da tale M. (poi sentito a teste) che gli faceva obbligo di ritirare i DPI, mentre tale circostanza non risulta dagli atti, ove per quella data risulta solo consegnata (a mezzo ufficiale giudiziario) il documento contenente l'irrogazione di una sanzione disciplinare conservativa relativa a precedenti violazioni; la lettera di contestazione del 13.08.07, pertanto, non farebbe altro che richiamare le contestazioni già coperte con la sanzione disciplinare (secondo motivo).

5.3.- Violazione dell'art 7 della l. 20.05.70 n. 300 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=280:legge-20-maggio-1970-n-300-statuto-dei-lavoratori&catid=5:normativa-italiana&Itemid=59#art7](#)) e degli artt. 228 e 230 c.p.c, nonché carenza di motivazione, in quanto il giudice avrebbe indebitamente dato per scontato il ripetuto rifiuto del Di V. a ricevere i DPI, mentre invece costui aveva contestato le sanzioni disciplinari conservative irrogategli per i pregressi pretesi rifiuti ed aveva richiesto la costituzione dei collegi arbitrali ex art. 7 dello statuto dei lavoratori, di modo che le sanzioni erano rimaste sospese. Parte convenuta aveva evitato la costituzione del collegio ed aveva rimesso la questione al giudice proponendo domanda riconvenzionale per consentire l'accertamento della legittimità delle sanzioni; tale accertamento non era stato tuttavia compiuto dal giudice, il quale aveva ritenuto inammissibile la riconvenzionale.

Il convincimento del giudice, in ogni caso, si sarebbe creato per una carente verbalizzazione delle dichiarazioni rese dall'attore in sede di interrogatorio formale, mentre invece il giudice, di fronte alla sommarietà della verbalizzazione, avrebbe dovuto chiedersi se la risposta fosse o meno indice della volontà confessoria (terzo motivo).

5.4.- Violazione dell'art. 1334 c.c., censurandosi la sentenza nella parte in cui ritiene che l'ordine di servizio scritto 27.07.07 recante la disposizione di prendere in carico i DPI - costituente atto unilaterale del potere direttivo del datore di lavoro, per sua natura recettizio - potesse ritenersi effettivamente conosciuto dal Di V., nonostante risultasse agli atti che egli non l'avesse ricevuto e che comunque non erano rispettate le modalità di consegna previste dall'art. 1335 c.c. (quarto motivo).

5.5.- Violazione dell'art. 7 della l. 20.05.70 n. 300 e carenza di motivazione, avendo il giudice assegnato carattere recidivante alle precedenti sanzioni disciplinari, senza tenere conto che contro le stesse il lavoratore aveva promosso la costituzione del collegio arbitrale e che la richiesta in questione risultava paralizzata dall'iniziativa datoriale di adire il giudice, di modo che, ai sensi di detto art. 7, c. 7, la sanzione doveva ritenersi sospesa fino a definizione del giudizio. Nel caso di specie, sulla richiesta di dichiarare legittime le sanzioni disciplinari, dedotta con domanda riconvenzionale, il giudice non si è pronunziato, ritenendo assorbita la questione, di modo che le sanzioni non possono costituire fondamento del giudizio di recidiva, permanendo nei fatti la loro sospensione (quinto motivo).

5.6.- Carenza di motivazione, in quanto il giudice avrebbe ritenuto ingiustificata l'assenza dal 2 al 10.08.07, mentre in tale periodo egli non ebbe accesso al luogo di lavoro per espressa inibizione del datore di lavoro (che aveva disattivato il suo badge), il che non gli consentì di prendere in consegna i DPI (sesto motivo).

5.7.- Carenza di motivazione circa l'individuazione del soggetto tenuto a dare la prova della giusta causa di licenziamento (settimo motivo).

5.8.- Carenza di motivazione, in quanto il giudice non avrebbe tenuto conto che sulla legittimità delle sanzioni disciplinari conservative poste a base della recidiva non è stata emessa nessuna pronunzia, di modo che, pur avendo egli scontato le sanzioni, non esiste pronunzia alcuna che consenta di ritenere le stesse correttamente irrogate (ottavo e nono motivo).

5.9.- Carenza di motivazione, in quanto il giudice avrebbe male interpretato gli atti extragiudiziari notificati dal Di V. al datore in date 24.07.07 e 12.09.07, traendone la conclusione che con gli stessi egli opponeva rifiuto a ricevere i DPI e che, pertanto, era superflua l'ammissione di ogni ulteriore prova (nella specie testimoniale) circa la pubblica manifestazione da parte del lavoratore della volontà di indossare i DPI (decimo motivo).

6.- Così ricostruito il contenuto di impugnazione, può affermarsi che la tesi di fondo sostenuta dal ricorrente è di non aver mai rifiutato di ricevere i dispositivi di sicurezza individuale per cui sarebbe illegittimamente irrogato non solo il licenziamento, ma anche le precedenti sanzioni disciplinari. Il giudice di appello, nel ricostruire il comportamento del lavoratore, avrebbe invece erroneamente ritenuto realizzato l'inadempimento ai doveri nascenti dal rapporto di lavoro, dando per scontato il rifiuto, senza considerare che sull'effettiva dinamica di detto comportamento non è acquisita certezza, sia perché i provvedimenti disciplinari di natura conservativa non erano divenuti definitivi, essendo stati essi impugnati in sede arbitrale, sia perché sarebbero state erroneamente valutate le circostanze di consegna dell'ordine di servizio 27.07.07, la cui mancata ottemperanza fu posta a base della lettera di contestazione del 13.09.07, cui poi fece seguito il licenziamento.

7.- Procedendo secondo la scansione temporale degli eventi, deve rilevarsi che il datore di lavoro aveva già colpito con sanzioni

disciplinari conservative il rifiuto di ricevere i DPI, contestualmente incolpandolo della violazione delle disposizioni di legge in materia di sicurezza del lavoro. Tali sanzioni, irrogate in date 15.03.07 e 27.07.07, erano state impugnate con richiesta di costituzione di collegio arbitrale ai sensi dell'art. 7, c. 6, dello statuto dei lavoratori ed erano, pertanto, rimaste sospese, salvo essere rimesse alla considerazione del giudice dal datore, che aveva tuttavia scelto la via giudiziale sottoponendo allo stesso giudice del licenziamento, con domanda riconvenzionale, la legittimità dell'irrogazione delle sanzioni. Non essendosi il giudice mai pronunciato al riguardo, avendo il Tribunale ritenuto inammissibile la riconvenzionale e la Corte d'appello dichiarato l'impugnazione incidentale assorbita, il ricorrente assume che non sussiste definitività delle due sanzioni, e che erroneamente il giudice avrebbe assegnato ad esse carattere recidivante.

8.- Le censure inerenti la non corretta valutazione delle sanzioni disciplinari, riconducibili ai motivi terzo, quinto, ottavo e nono (nn. 5.3, 5.5 e 5.8), sono infondate.

L'impugnazione di sanzioni disciplinari irrogate per mancanze del lavoratore non preclude al giudice, all'atto della verifica della legittimità del recesso del datore, di tener conto delle sanzioni in questione, atteso che la sospensione prevista dall'art. 7, c. 6, della l. 20.05.70 n. 300 agisce su misure disciplinari già efficaci e si risolve in una mera temporanea ineseguibilità, da ritenere riferita alle infrazioni considerate singolarmente e non già quali componenti del complesso e più grave illecito disciplinare sanzionato con il licenziamento. Conseguisce che l'impugnativa innanzi al collegio arbitrale non impedisce al giudice di effettuare una valutazione complessiva del merito e della reiterazione del comportamento addebitato (Cass. 5.01.05 n. 172, Cass. 27.04.96 n. 3915 e 20.08.91 n. 8973).

Nella specie la Corte d'appello, aderendo a questo principio, non si è limitata a tener conto del dato formale della recidiva, ma ha preso in considerazione, nel contesto complessivo del comportamento tenuto dal Di V., anche gli episodi oggetto delle sanzioni disciplinari, di modo che la circostanza che sulla legittimità delle sanzioni non sia intervenuto un accertamento definitivo, in questa sede non rileva.

Rimangono, pertanto, assorbite le doglianze concernenti la carente verbalizzazione, dedotte in conclusione del terzo motivo.

9.- Proseguendo nella scansione delle questioni secondo l'ordine cronologico degli eventi, due censure (motivi secondo e quarto, n. 5.2 e 5.4) sono mosse all'affermazione della Corte d'appello che il Di V. in data 27.07.07 rifiutò di ritirare un ordine di servizio -presentatogli dal suo collega di lavoro M. per incarico della direzione aziendale - con il quale gli veniva ingiunto di ritirare i DPI. Sostiene il ricorrente che tale circostanza non risulta in atti, dato che in quella data egli ricevette (a mezzo ufficiale giudiziario) solo il documento contenente l'irrogazione della seconda sanzione disciplinare conservativa e che comunque non risulta provata la circostanza del ricevimento effettivo. Rimarrebbe, pertanto, senza prova una delle circostanze poste a fondamento della contestazione disciplinare.

Al riguardo deve rilevarsi che il giudice tiene ben distinti i due eventi verificatisi il 27.07.07, precisando che in questa data al Di V. fu notificato un atto recante l'irrogazione della sanzione disciplinare di tre giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione e, in diverso momento, fu tentata la consegna a mezzo del vice capo cantiere M. Emanuele di un ordine di servizio scritto (recante la stessa data del 27.07.07) con il quale il dipendente veniva invitato a ritirare i DPI. Tale secondo documento fu presentato dal M. al Di V., il quale, tuttavia, pur prendendone lettura, rifiutò di ritirarlo.

La chiara distinzione tra i due atti effettuata dal giudice vale a superare la censura mossa con il secondo motivo (aver confuso il giudice la ricezione dell'atto di irrogazione della sanzione con la ricezione dell'ordine di servizio).

Quanto alla effettiva conoscenza dell'ordine di servizio da parte del Di V. (oggetto del quarto motivo), l'accertamento di fatto è basato sul rapporto scritto fatto dal M. alla società datrice e sulle dichiarazioni rese dallo stesso nell'escussione testimoniale, da cui risulta che il documento contenente l'ordine di servizio con cui veniva imposto il ritiro dei DPI fu consegnato al Di V., che lo lesse e rifiutò di riceverlo. La circostanza di fatto accertata è, dunque, fondata su dati incontrovertibili ed è quindi frutto di un procedimento interpretativo corretto.

La correttezza e la logicità degli accertamenti contestati impongono il rigetto anche del secondo e quarto motivo.

10.- La circostanza che il Di V., nonostante avesse di fatto preso cognizione dell'ordine di servizio che gli imponeva l'uso dei DPI, avesse omesso di ritirare gli stessi legittimava la società datrice ad inibire l'accesso del lavoratore sul luogo di lavoro, avendo essa l'obbligo di impedire la prestazione lavorativa ove l'esecuzione della stessa non fosse avvenuta in condizioni di sicurezza, in quanto avrebbe potuto risolversi in un pregiudizio per l'integrità fisica del lavoratore.

Avendo il giudice di appello fatto puntuale applicazione di questo principio (pag. 18), così ritenendo legittima l'esclusione dal lavoro, è infondato anche il sesto motivo con il quale si lamenta carenza di motivazione per un inesistente preteso vizio logico.

11.- Nella lettera di contestazione dei comportamenti imputati al Di V. del 13.08.07, il medesimo veniva invitato a fornire le sue giustificazioni entro cinque giorni dalla ricezione. Con il primo motivo il ricorrente sostiene che in un incontro informale con i rappresentanti del datore il termine per le giustificazioni fu prolungato al 23.08.07 e lamenta che di tale circostanza non si dia conto nella motivazione. Nonostante questa proroga egli mai avrebbe potuto procurarsi i DPI in quanto, nonostante il tempo intercorso, Di V., per l'inibizione disposta dal datore di lavoro, non poté avere accesso al luogo di lavoro onde poter ritirare i DPI.

Ferme restando le considerazioni già svolte a proposito del legittimo esercizio del potere di inibire l'accesso del lavoratore al cantiere (v. n. 10), deve rilevarsi l'inammissibilità del motivo, in quanto non è detto se la circostanza, di cui non è traccia nella sentenza impugnata, fosse stata ritualmente introdotta in causa durante il giudizio di merito, di modo che il giudice fosse tenuto a rispondere.

12.- Infondato è il settimo motivo, con il quale Di V. lamenta che la Corte d'appello, pur avendo rilevato che il primo giudice aveva addossato erroneamente al lavoratore l'onere di provare l'inesistenza della giusta causa, non ha tuttavia riformato la sentenza. La Corte d'appello, infatti, si è attenuta al principio che, pur gravando sul datore di lavoro l'onere della prova in ordine alla sussistenza della giusta causa di licenziamento, tuttavia non è necessario che la prova sia acquisita ad iniziativa o per il tramite del datore di lavoro, potendo il giudice porre a fondamento della decisione gli elementi di prova comunque ritualmente acquisiti al processo, anche ad iniziativa di altre parti (compreso il lavoratore licenziato) oppure d'ufficio (Cass. 28.10.03 n. 16213).

13.- Anche il decimo motivo è infondato. Con tale mezzo si deduce carenza di motivazione sostenendosi che il giudice avrebbe frainteso il significato degli atti stragiudiziali del 24.07.07 e 12.09.07 a firma del Di V., così ritenendo superflua l'ammissione degli ulteriori mezzi istruttori dallo stesso richiesti. Fermo restando che circa l'integrale contenuto di detti atti stragiudiziali nulla è detto nel ricorso, deve rilevarsi che la valutazione degli stessi effettuata dalla Corte d'appello (pag. 20) rientra in un ampio ragionamento argomentativo che, considerando i molteplici elementi di conoscenza presenti in atti, considera irrilevante la prova per testi offerta dal lavoratore. Trattasi di una motivazione congrua e indenne da vizi che resiste alla censura di carenza di motivazione.

14.- In conclusione, infondati o inammissibili per le dette ragioni i motivi di impugnazione, il ricorso deve essere rigettato con conseguente condanna del ricorrente alle spese del giudizio di legittimità, come di seguito liquidate.

15.- I compensi professionali vanno liquidati in € 2.500 sulla base del d.m. 20.07.12 n. 140, tab. A-Avvocati, con riferimento alle tre fasi (studio, introduzione, decisione) previste per il giudizio di cassazione ed allo scaglione del valore indeterminato.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso e condanna il ricorrente alle spese del giudizio di legittimità, che liquida in € 50 (cinquanta) per esborsi ed in € 2.500 (duemilacinquecento) per compensi, oltre Iva e Cpa.