

2023/12
12/31/2013

Sent. N° 2423/12
R. G. N° 8687/10

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte d'Appello di Roma - Sezione Lavoro e Previdenza
composta dai seguenti magistrati:

- CURCURUTO dr. Filippo - Presidente rel.
- CIARDI dr.ssa Giovanna - Consigliere
- SCARAFONI dr. Stefano - Consigliere

nell'udienza di discussione del 16 marzo 2012 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nelle controversia in materia di lavoro in grado di appello iscritta al numero 8687 del Ruolo Generale Affari Contenziosi dell'anno 2010

TRA

[redacted] s.r.l. in liquidazione
(avv.ti Claudio MORO, Ezio MORO, Fabrizio PROIETTI) appellante

E

[redacted] avv.to Carlo DE MARCHIS) appellato

CONCLUSIONI DELLE PARTI : COME IN ATTI

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

[redacted] dipendente dell' [redacted] s.r.l., come guardia giurata, è stato licenziato per giusta causa perché, secondo l'addebito rivoltogli, il 6 agosto 2008 mentre prestava servizio in Ardea, em presso la filiale della Banca Popolare di Milano, in occasione di un accesso ispettivo non era stato trovato nella sua postazione di lavoro davanti all'istituto di credito, facendo ritorno nella stessa dopo essersi recato, privo del giubbotto antiproiettili, in un bar distante circa 150 metri dall'ingresso della banca.

Nella resistenza dell' [redacted] il licenziamento impugnato dal [redacted] è stato annullato dal Tribunale di Roma, il quale in estrema sintesi ha ritenuto che il fatto, sebbene qualificabile in termini di violazione dell'obbligo di vigilanza, non fosse però inquadrabile nell'abbandono del posto di lavoro previsto dal contratto collettivo quale ipotesi di licenziamento per giusta causa, e che in ogni caso non rientrasse fra le condotte di rilievo penale, o contrarie al c.d. minimo etico, o gravemente e palesemente contrarie a doveri fondamentali del lavoratore, con conseguente necessità di affissione del c.d. codice disciplinare, nel caso non avvenuta.

L' [redacted] propone appello, al quale il [redacted] resiste.

L'appello è fondato.

La ricostruzione dei fatti operata dal giudice di merito non è contestata dall'appellante per quanto attiene alla distanza (circa 30 metri) del bar dalla postazione di lavoro e al tempo dell'allontanamento (dieci- quindici minuti). L'appellante contesta però che, come invece ritenuto dal Tribunale, tale condotta, potesse esser giustificata dal fatto che il [redacted] era sofferente per il caldo e che essa non fosse idonea ad esporre a concreto pericolo l'obiettivo.

Queste critiche sono fondate.

Il Tribunale non ha considerato che la situazione in cui il ██████, secondo quanto pacificamente accertato, è venuto a trovarsi, riceve una chiara disciplina da parte del Regolamento del Questore di Roma, in materia di servizio antirapina - fonte peraltro citata dallo stesso Tribunale - nel cui art. 11 è espressamente stabilito l'obbligo per la guardia giurata di non allontanarsi dalla postazione assegnata senza la preventiva autorizzazione dell'Istituto di vigilanza, ed è anche considerata la possibilità di assenza della guardia giurata per esigenze fisiologiche o altre ragioni, nel qual caso è sempre l'Istituto di vigilanza a dovere provvedere alla sostituzione.

Ne risulta che il malore di per se non autorizza l'immediato allontanamento se non vi sia stata autorizzazione dell'istituto di vigilanza il che implica che questo debba essere prontamente avvertito dell'emergenza. Ciò comporta una valutazione del malore come causa di attenuazione della gravità della condotta in termini diversi da quelli ritenuti dal primo giudice. Per autorizzare una palese deviazione dallo scenario prefigurato nelle richiamata norma regolamentare il malessere deve raggiungere livelli di gravità tali da impedire alla guardia giurata una pronta comunicazione con il proprio Istituto, il che non sembra essere avvenuto nella specie, essendo stato anche accertato che il ██████ benché non munito di cellulare aziendale avrebbe potuto avvertire la centrale dell'Istituto utilizzando il telefono della Banca.

Risulta quindi chiaro che, in base alle norme che il ██████ avrebbe dovuto osservare, l'accordo con il direttore dell'Istituto, l'autorizzazione ad allontanarsi da questi ricevuta e le cautele con lo stesso concordate (disattivazione dell'accesso automatico e attivazione di quello manualizzato) non possono rilevare come elementi di valutazione della condotta del ██████. Questi inoltre nel recarsi presso il bar distante circa 30 metri ritenne di doversi togliere il giubbotto antiproiettile e tale circostanza viene valutata dal Tribunale come conferma dello stato di malessere, ma non anche, come sarebbe stato evidentemente necessario, quale ulteriore elemento di evidente rischio per la possibilità di un utile intervento antirapina ove se ne fosse presentata la necessità, possibilità peraltro che lo stesso Tribunale esclude comunque, osservando esattamente che una volta entrato nel bar il ██████ non avrebbe potuto ad ogni modo mantenere una posizione idonea a consentirgli la sorveglianza della filiale.

Accertato quindi che per un tempo fra i 10 e i 15 minuti il ██████ per le ragioni e con le modalità sopra riassunte ebbe a perdere il controllo dell'obiettivo che avrebbe dovuto vigilare, deve esaminarsi se tale condotta integri l'abbandono del posto di lavoro che il CCNL applicabile sanziona con il licenziamento.

In proposito, il Collegio osserva anzitutto che, come avviene tutt'altro che raramente il linguaggio della norme, sia di fonte legale che contrattuale, contiene accanto ad un nucleo di significati indiscutibilmente chiaro, vaste zone di penombra, che difficilmente possono esser rischiarate solo mediante il ricorso al vocabolario comune o all'uso corrente del linguaggio ordinario.

Sotto questo profilo il Collegio non concorda quindi con il giudice di primo grado nel ricorso alla esegesi puramente letterale alla stregua della quale abbandono varrebbe nel caso regolato dal ccnl quale allontanamento assoluto e definitivo. Basta infatti tenere conto delle disposizioni contenute nel Regolamento più volte richiamato per comprendere che così inteso l'abbandono nulla avrebbe a che fare con l'idea che degli obblighi della guardia giurata traspare da quelle disposizioni, sicché condotte palesemente contrarie al regolamento finirebbero con l'avere una rilevanza molto ridotta sul piano della relazione contrattuale, mentre è chiaro che i doveri che il Regolamento stabilisce sono la sostanza dell'attività di vigilanza richiesta al dipendente.

Può quindi ritenersi che l'abbandono comincia dove finisce la possibilità di concreto esercizio della vigilanza ed è in sostanza questo il criterio al quale sembra conformarsi la giurisprudenza di legittimità, rispetto alla quale il Tribunale esprime dissenso.

L'abbandono del posto di lavoro da parte di dipendente cui siano affidati mansioni di custodia e sorveglianza configura - a differenza del momentaneo allontanamento dal posto predetto - mancanza di rilevante gravità ed idonea, indipendentemente dall'effettiva produzione di un danno, a fare irrimediabilmente venir meno l'elemento fiduciario nel rapporto di lavoro; tale mancanza può costituire pertanto giusta causa di licenziamento, anche in difetto di corrispondente previsione del

codice disciplinare, atteso che, nelle ipotesi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il potere di recesso del datore di lavoro deriva direttamente dagli artt. 1 e 3 legge n. 604 del 1966, norme esprimenti precetti di sufficiente determinatezza (Cass. 6534/1998; Cass. 9840/2002, che nella specie confermando la sentenza impugnata che aveva ritenuto legittimo il licenziamento irrogato ad una guardia giurata, dopo avere ribadito il principio secondo cui nelle controversie concernenti l'interpretazione dei contratti collettivi di diritto comune è denunziabile in sede di legittimità, ai sensi dell'art. 360 n. 3 cod. proc. civ., solo la violazione delle regole di ermeneutica contrattuale, attraverso la puntuale deduzione dell'errore - sviamento del ragionamento del giudice di merito ha ritenuto incensurabile la valutazione del giudice di merito che, interpretando le disposizioni contrattuali, aveva ravvisato nella condotta del lavoratore un abbandono del posto di lavoro e non un momentaneamente allontanamento dal posto stesso).

Né questo orientamento può dirsi smentito da una più recente pronuncia (Cass. 14586/2009) che annullando la sentenza che aveva ritenuto giustificato il licenziamento disciplinare intimato ad un lavoratore, la cui condotta aveva determinato il blocco di breve durata delle macchine e l'abbandono momentaneo del posto di lavoro in orario notturno, senza considerare la permanenza del lavoratore nei locali aziendali a breve distanza dalla postazione di lavoro, l'assenza di danno per l'attività produttiva, la lunga durata del rapporto e la mancanza di precedenti disciplinari ha riconfermato il consolidato principio che nel licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, impone di considerare ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, hanno ribadito il carattere determinante, ai fini del giudizio di proporzionalità, dell'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza, ricordando che la congruità della sanzione espulsiva deve essere apprezzata non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi a tal fine preminente rilievo alla configurazione che della mancanze addebitate faccia la contrattazione collettiva, ma pure all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte dal dipendente, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto (ed alla sua durata ed all'assenza di precedenti sanzioni), alla sua particolare natura e tipologia. .

Nella fattispecie considerata, infatti, per quanto può comprendersi, la presenza del dipendente sul posto di lavoro rispondeva ad esigenze produttive, il pregiudizio delle quali andava valutato considerando la breve durata dell'interruzione e, dal punto di vista del rischio, la presenza del lavoratore nei locali aziendali a breve distanza dall'apparato cui era addetto, situazione, questa, affatto diversa da quella in cui, essendo la vigilanza del compendio aziendale, il nucleo dell'obbligazione lavorativa la mancata possibilità di esercitarla per aver lasciato il posto di lavoro determina automaticamente il tipo di danno che la presenza costante del dipendente mira ad evitare, ossia la messa a rischio della sicurezza del compendio custodito e vigilato, senza che sia logicamente possibile valutare ex post l'assenza degli eventi che la vigilanza è destinata appunto a scongiurare.

I principi espressi dalle cit. Cass. 6534/1998 e Cass. 9840/2002, qui condivisi, valgono poi senza necessità di ulteriore dimostrazione a rendere palese la irrilevanza dell'affissione del codice disciplinare.

In conclusione, l'appello va accolto e la domanda del [redacted] va rigettata con condanna dello stesso alle spese del doppio grado di giudizio.

P.Q.M.

Accoglie l'appello e in totale riforma della sentenza impugnata rigetta la domanda proposta da [redacted] contro [redacted] in liquidazione; condanna la parte appellata a rimborsare alla parte appellante le spese del doppio grado, liquidate in complessivi € 2500 per il primo grado ed in complessivi € 3000 per il grado di appello, oltre IVA e CPA.
Roma 16 marzo 2012

Il Presidente
[Handwritten Signature]

CANCELLIERE
Anna Abbate

CORTE DI APPELLO DI ROMA
Sezione Lavoro e Previdenza
DEPOSITATO IN CANCELLERIA

Oggi 16 MAR 2013

CANCELLIERE
Anna Abbate