

SENT. N. 136 /03
N. 976/2000 + N. 974/2000 R.G. LAV.
Cron. N. 1260/03

REPUBBLICA ITALIANA

TRIBUNALE DI LIVORNO

Sezione Monocratica del Lavoro

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del Lavoro Dr. Selmi ha emesso la seguente

SENTENZA

nella causa N. 976/2000 + 974/2000 Ruolo Lavoro

TRA

DIVISIONE TRASPORTO REGIONALE SOC. TRENITALIA

S.P.A. rappresentata e difesa dall'avv. Marco Papaleoni del Foro di Firenze e dall'avv. Alberto Gualandi del Foro di Livorno e presso lo studio di quest'ultimo in Livorno P.zza Benamozegh n.17 è domiciliata.

CONTRO

1) CUFARI FILIPPO

2) LOMBARDO GIUSEPPE

entrambi rappresentati e difesi dall'avv. Patrizia Ciabattari e domiciliati nel suo studio in Via Accattatis n.4 Cosenza.

OGGETTO: Accertamento legittimità sanzioni disciplinari.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con separati ricorsi depositati in data 2.11.2000 la società Trenitalia S.p.a. conveniva in giudizio Cufari Filippo e Lombardo Giuseppe al fine di accertare la legittimità delle sanzioni disciplinari intimare ai predetti convenuti con separati provvedimenti, in data 3.5.2000 e consistite per entrambi nella sospensione dal servizio e dalla retribuzione per sette giorni a norma degli artt. 98/H, 99/A e 99/B del c.c.n.l.

In subordine la società attrice chiedeva, in entrambi i ricorsi, ove fosse ritenuta la sproporzione tra la sanzione applicata e l'illecito disciplinare commesso, convertire la sanzione applicata riconducendola nell'ambito della sola previsione di cui all'art. 98 c.c.n.l., mediante la riduzione della durata della sospensione da 1 a 4 giorni secondo quanto ritenuto di giustizia.

La società attrice deduceva, in entrambi i ricorsi, che la sanzione disciplinare oggetto di controversia era stata applicata ad entrambi i convenuti, previa contestazione ex art. 7 St. Lav., poiché gli stessi, in servizio presso la società convenuta quali macchinisti, nonostante l'ordine scritto ricevuto, in due occasioni, avvenute entrambe il giorno 7.4.2000 (per mero errore materiale specificava Trenitalia, nella lettera di contestazione era stato indicato il mese di febbraio), la prima nell'ambito dell'effettuazione del collegamento TR2345 da Pisa a Grosseto, e la seconda nel corso dell'effettuazione del collegamento TR2346 da Grosseto a Pisa, si erano rifiutati, nonostante avessero ricevuto esplicito ordine scritto, di effettuare il servizio loro comandato a causa dell'assenza a bordo dei treni in questione dei presidi di pronto soccorso, ritardando la partenza del treno per 18 minuti nel primo episodio e per 80 minuti nel secondo.

Veniva, in tale occasione, contestata ai convenuti la recidiva per analoghe mancanze commesse dal Lombardo in data 21.2.000 e 3.3.2000 e dal Cufari in data 21.2.2000.

Deduceva la società attrice che avverso i suddetti procedimenti disciplinari entrambi i lavoratori avevano proposto ricorso al Collegio di Conciliazione Arbitrale ai sensi

dell'art. 7 St. Lav. ma che nelle more della costituzione del Collegio Arbitrale, la società attrice nel manifestare la propria volontà di non aderire alla procedura arbitrale aveva invece attivato il previo tentativo obbligatorio di conciliazione che si esauriva con esito negativo.

Nel merito affermava che i convenuti, con la loro condotta, avevano violato sistematicamente tanto il regolamento interno avente ad oggetto le misure da adottare in caso di mancato allestimento dei presidi sanitari a bordo di ciascuna macchina, sia, in particolare, e successivamente, gli ordini a tale riguardo impartiti, per iscritto, dai loro superiori gerarchici e/o funzionali, con violazione del disposto dell'art. 94, n. 1 e lett. g, c.c.n.l.

Sosteneva a tale proposito che le disposizioni date dalla convenuta, con lettera circolare del 17.3.1998, in ordine alle misure alternative da adottarsi nel caso di assenza sui mezzi di trazione dei presidi di pronto soccorso (utilizzo della cassetta in consegna al capo treno e ricorso dell'ausilio delle strutture sanitarie esterne previa fermata di emergenza) erano conformi alle prescrizioni impartite dalla Direzione della Sanità e che, in ogni caso, una ipotetica violazione di tali disposizioni, non costituendo illecito penale, non avrebbe comunque realizzato l'unica ipotesi prevista contrattualmente di esenzione della responsabilità per insubordinazione.

Ribadiva inoltre che l'avvenuta predisposizione, in occasione degli episodi contestati, delle misure alternative (esistenza sul treno di almeno un presidio sanitario, in dotazione al capotreno) e la vicinanza e la facilità di eventuali collegamenti con strutture mediche esterne, unita all'impossibilità di configurare comunque in capo ai convenuti qualsiasi tipo di responsabilità in proposito, rendevano del tutto ingiustificata l'esposizione degli utenti e del personale ai gravi disagi causati dalla condotta in contestazione.

Sosteneva infine ai sensi degli artt. 98, lett. h), 99 lett. a e b c.c.n.l. (norme che indicavano le mancanze punibili con la sospensione del servizio e con la privazione della

retribuzione) la congruità delle sanzioni impugnate.

Entrambi i convenuti si costituivano in giudizio, contestando, con argomentazioni comuni, la fondatezza delle domande di parte attrice.

In particolare eccepivano l'intervenuta inefficacia delle sanzioni contestate, ai sensi dell'art. 7 St. Lav., per violazione del termine di dieci giorni imposto da tale norma al datore di lavoro per nominare il proprio rappresentante in seno al collegio arbitrale, non avendo la società attrice depositato entro tale termine il ricorso giudiziario.

Con specifico riferimento al merito della sanzione impugnata ne affermavano l'illegittimità sostenendo che la mancata predisposizione sui mezzi di trazione e sui locomotori dei presidi di primo soccorso costituiva violazione, penalmente sanzionata, tanto dell'art. 27 del D.P.R. n. 303/1956 (che impone al datore di lavoro di tenere i presidi sanitari indispensabili per prestare le prime cure ai lavoratori feriti o coliti da malore improvviso), che dell'art. 15 della l. n. 626/1994 (che impone al datore di lavoro di prendere i provvedimenti necessari in materia di pronto soccorso e di assistenza medica di emergenza stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni).

Sostenevano quindi la legittimità della loro condotta anche alla luce degli specifici obblighi di segnalazione dell'inosservanza da parte del datore di lavoro delle misure antinfortunistiche imposti dall'art. 5, lett. c, del DPR n. 303/1956 e 5 del d. lgs. N. 626/1994 (con possibilità, nel caso di inerzia, di configurare in loro capo un concorso di colpa per gli eventuali danni), del pericolo derivante alla loro salute a seguito delle inadempienze della società ricorrente, nonché in base alle norme comportamentali dettate in materia da alcune organizzazioni sindacali che imponevano il rifiuto della locomotiva nei casi, come quello di specie, in cui il treno era totalmente sprovvisto di cassette di medicinali in stazione di origine.

La cause, previa riunione in ragione della loro connessione oggettiva e soggettiva, venivano istruite mediante prova per testi.

All'udienza del 8.10.2003 il Giudice decideva la causa pronunciando dispositivo di sentenza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Osserva innanzitutto il giudicante che non può trovare accoglimento l'eccezione di inefficacia delle sanzioni impugnate per violazione del termine di cui all'art. 7, comma 7, della l. n. 300/1970, norma che, com'è noto, dispone che la sanzione disciplinare resta senza effetto qualora il datore, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, non provveda a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione ed arbitrato di cui al comma 6 del citato art. 7 l. n.300/1970 o ad adire l'autorità giudiziaria.

Si osserva che la riforma operata il D. Lgs. 31.3.1998 n. 80 ha imposto (art. 412 bis c.p.c) come condizione di procedibilità per le cause di lavoro la previa effettuazione del tentativo di cui all'art. 410 c.p.c., norma che, al secondo comma, dispone che *“la comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione ogni termine di decadenza”*.

A tale ultima norma deve certamente attribuirsi portata applicativa generale, tale da ricomprendere, il termine di decadenza ex art. 7 comma 7, St. Lav.

E' appena il caso di osservare che, ragionando diversamente si giungerebbe alla conclusione, chiaramente inaccettabile, che il datore di lavoro che non voglia aderire alla procedura arbitrale ex art. 7, comma 6, St. Lav., comunque non avrebbe la possibilità di adire tempestivamente e validamente l'autorità giudiziaria nel termine di decadenza ex comma 7.

Ritiene peraltro il giudicante che l'effetto sospensivo debba essere ricollegato al pervenire della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione presso gli uffici del

lavoro, non potendo certamente addebitarsi al soggetto istante il tempo impiegato dalla p.a. per effettuare l'avviso di convocazione delle parti.

Si osserva ancora, aderendo sul punto ai principi affermati dalla giurisprudenza di legittimità, che, ai sensi dell'art. 2697, comma 2, c.c., spetta al lavoratore, che eccepisca l'avvenuta estinzione della sanzione, l'onere di provare l'avvenuta scadenza del termine suddetto (in tal senso Cass., sez. lav., 21.12.2000 n. 16050).

Sulla base delle considerazioni che precedono l'eccezione di inefficacia della sanzione dovrà essere respinta dovendo considerarsi, in assenza di specifiche allegazioni o prove in senso contrario, pervenute a Trenitalia in data 2.6.2000 le lettere con cui la stessa veniva inviata a nominare il proprio rappresentante (così come risulta affermato dalla stessa società convenuta nelle lettere costituenti l'allegato n. 13 di entrambi i fascicoli della società convenuta nei procedimenti riuniti) e tempestivamente ricevute nel decimo giorno successivo, il 12.6.2000, dalla Direzione Provinciale del Lavoro di Livorno, le lettere con cui la società ricorrente in relazione ad entrambi i convenuti, rifiutava la procedura arbitrale chiedendo provvedersi al tentativo obbligatorio di conciliazione (così come risulta dalla nota in data 5.5.2003 inviata dalla D.P.L. in adempimento alla richiesta di informazioni avanzata dal Giudicante).

Deve pertanto considerarsi realizzato l'effetto sospensivo dei termini di decadenza ex art. 410, comma 2, c.p.c. e quindi tempestivamente effettuato nel termine di sospensione di venti giorni sancito da tale norma (decorrente dalla conclusione del tentativo di conciliazione che nel presente caso di specie risulta avvenuta in data 16.10.2000 cfr. verbale di mancata conciliazione in data 16.10.2000, doc. n. 15 dei fascicoli di parte attrice in entrambi i procedimenti) il deposito del ricorso giurisdizionale, avvenuto, per entrambi i procedimenti riuniti, in data 2.11.2000.

Venendo specificamente all'esame del merito del ricorso ritiene il giudice che i ricorsi debbano essere entrambi integralmente respinti non sussistendo nei confronti dei convenuti i presupposti per l'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le sanzioni disciplinari oggetto della presente controversia sono state pacificamente inflitte ai ricorrenti per essersi rifiutati il giorno 7.4.2000, nonostante avessero ricevuto in entrambi i casi ordine scritto in tal senso, rispettivamente da parte del D.M. di Pisa e da quello di Grosseto, di effettuare il servizio loro comandato tanto sulla tratta ferroviaria da Pisa a Grosseto (TR2345) che sulla tratta da Grosseto a Pisa (TR2346), causando in entrambi i casi un ritardo nella partenza dei treni (rispettivamente di 18 e 80 minuti) e disagio alla clientela (cfr. lettere di contestazione e di applicazione delle sanzioni disciplinari, all.ti nn. 11 e 12 dei fascicoli di parte attrice in entrambi i procedimenti).

Il motivo del rifiuto dei convenuti Cufari e Lombardo di assumere il servizio comandato consiste in entrambi i casi, come risulta già dalla contestazione disciplinare inviata a questi ultimi, nella mancanza a bordo della locomotiva E 444/08, mezzo di trazione del treno, dei presidi di pronto soccorso per il personale.

Ad entrambi i convenuti, è stata inflitta all'esito del procedimento disciplinare, con fogli di punizione nn. 9 e 10 del 3.5.2000 (all.ti nn. 12 di entrambi i fascicoli di parte ricorrente), la sanzione conservativa di sette giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione (sanzione prevista dall'art. 99 c.c.n.l.) per violazione dell'art. 94, comma 1 e 2 lett. g, del c.c.n.l., clausole che, nell'ambito di un più generale vincolo ad eseguire le proprie mansioni diligentemente e nell'osservanza delle disposizioni contrattuali e dei regolamenti interni della società ricorrente, prevede l'obbligo per il dipendente di "eseguire gli ordini inerenti all'esplicazione delle proprie funzioni che gli siano impartiti dai superiori gerarchici e funzionali" prevedendo altresì che "se l'ordine è palesemente contrario ai regolamenti e istruzioni deve farne rimostranza al superiore che l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto, ha il dovere di

darvi esecuzione. Non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale" (cfr. all. n. 16 di entrambi i fascicoli di parte ricorrente).

Tanto premesso osserva il giudicante che, in entrambi gli episodi oggetto di contestazione, risulta effettivamente sussistente il motivo posto espressamente dai convenuti a fondamento del loro rifiuto di assumere servizio e cioè la mancanza tanto presso il locomotore (in entrambi i casi la loc. 444.098) che presso il capotreno dei presidi sanitari di pronto soccorso destinati ai dipendenti (cassetta di pronto soccorso o di medicazione).

Risulta, infatti tanto dalla testimonianza di Zargani Luciano (verb. ud. del 10.4.2002: il quale escluso che il locomotore della tratta 2346 da Pisa a Grosseto fosse dotato di presidi sanitari) che dagli stessi rapporti di servizio in data 7.4.2000 (relativo alla tratta 2345 da Grosseto a Pisa) e 11.4.2000 (relativo alla tratta 2346 da Pisa a Grosseto) a firma rispettivamente del Capo Reparto Ficocelli Raffaele e del Capotreno Raillo Carlo (all. n. 3 e 10 di entrambi i ricorsi introduttivi), che i treni locali in questione siano partiti con notevole ritardo rispetto all'orario previsto (rispettivamente 18 e 80 minuti) solamente quando il presidio sanitario, inizialmente mancante, venne reperito altrove (perché fornito da altro funzionario o reperito presso altro locomotore fermo).

Si osserva ancora che la necessità di tenere sul luogo di lavoro un pacchetto di medicazione deve ritenersi imposta per la società convenuta, in quanto società di natura commerciale con più di 25 dipendenti, dall'art. 28 della l. n. 303/1956, con obbligo da ritenersi penalmente sanzionato, ai sensi dell'art. 58, lett. b, della stessa legge (la norma in questione deve ritenersi tuttora applicabile al caso di specie stante che per il suo contenuto di specialità non può ritenersi abrogata o derogata dall'art. 15 della successiva legge n. 626/1994 che si limita ad imporre al datore di lavoro un più generale obbligo di predisporre i provvedimenti necessari in materia di pronto soccorso o di assistenza medica di emergenza, provvedimenti da determinarsi con successivo decreto ministeriale,

quest'ultimo non prodotto in atti. La stessa legge n. 626/1994 fa peraltro salve, all'art. 98, le norme in materia di prevenzione degli infortuni ed igiene sul lavoro non specificamente modificate).

Si ritiene peraltro che, stante le particolarità del tipo di lavoro svolto presso la società convenuta, particolarità espressamente prevista dalla citata l. n. 303/1956, la quale all'art. 1, comma 2, ha espressamente sancito che le disposizioni in essa contenute sono applicabili "adattandole alle particolari esigenze dell'esercizio ferroviario", che il datore di lavoro abbia l'obbligo di tenere nella disponibilità dei lavoratori presso il convoglio ferroviario solo quando questo sia in viaggio e quindi si atteggi in concreto come luogo di lavoro dei dipendenti senza che vi sia, essendosi il treno allontanato dalla stazione, alcuna altra possibilità di procurarsi celermente materiale di pronto soccorso.

Tale obbligo appare espressamente riconosciuto dalla stessa società ricorrente la quale, in particolare con circolare 8.7.1997 (all. n. 4 dei fascicoli dei convenuti) risulta avere previsto la presenza su tutti i mezzi di trazione di un "kit di medicinali di prima necessità", imponendo peraltro al personale di macchina, al momento di prendere in consegna il mezzo di trazione, di verificare la presenza a bordo del kit e l'integrità dello stesso dandone, in caso contrario, notizia al caso di piazzale, il quale deve procedere al reintegro secondo le procedure previste nella suddetta circolare.

Una volta che il treno fosse in viaggio non potrebbe invece considerarsi sufficiente ad adempiere gli obblighi gravanti sulla società ricorrente la disponibilità di tale materiale medico presso la stazione successiva (così come indicato come extrema ratio dalla circolare delle Ferrovie dello Stato in data 13.7.1998, all. n. 1 di entrambi i ricorsi introduttivi) stante che ciò risulta contrario allo spirito della normativa in questione che appare finalizzata a garantire ai dipendenti di aziende aventi determinate caratteristiche e requisiti dimensionali, l'immediata disponibilità di materiale sanitario utile a prestare i primi soccorsi.



Pare opportuno osservare, peraltro, che indipendentemente dalla normativa testè citata, un obbligo della società ricorrente di garantire ai propri dipendenti la pronta ed immediata disponibilità di materiale utile a prestare, nel caso di infortunio, i primi ed immediati soccorsi, appare imposta, stante la concreta possibilità del verificarsi di infortuni nel corso del viaggio in treno e l'assenza della possibilità, nel caso ciò avvenisse in lontananza da stazioni o da centri abitati, di reperire altrove detto materiale, dall'obbligo ex art. 2087 c.c. di predisporre tutte le misure necessarie a garantire la integrità psicofisica del lavoratore, obblighi la cui violazione costituisce comunque un vero e proprio inadempimento contrattuale, tale da rendere legittimo, in base al principio inadimplenti non est adimplendum (in questo caso non derogabile in base a norme contrattuali collettive non potendosi considerare nella disponibilità delle parti private il diritto dei lavoratori alla salvaguardia della propria incolumità fisica), il rifiuto da parte del datore di lavoro della propria stazione.

In base alle considerazioni che precedono appare pertanto evidente al giudice l'illiceità delle sanzioni disciplinari inflitte ai convenuti.

Il rifiuto degli stessi a prestare servizio deve infatti ritenersi pienamente legittimo sia alla luce del disposto dell'art. 94, lett. g, c.c.n.l. sia perché la partenza del convoglio ferroviario in assenza del presidio sanitario in questione avrebbe costituito, ove fosse avvenuta, condotta penalmente illecita (non costituisce invece reato l'ordine dato ai convenuti di far partire comunque il treno stante che trattandosi di fattispecie contravvenzionali non è comunque possibile configurare un tentativo punibile ex art. 56 c.p.), sia perché comunque giustificato, ai sensi dell'art. 1460 c.c., dall'inadempimento da parte di Trenitalia degli obblighi che gravavano su di essa ex art. 2087 c.c. (sulla impossibilità di sanzionare disciplinarmente il rifiuto di eseguire le proprie prestazioni nel caso di illegittimo esercizio dei poteri datoriali cfr. Cass., sez. lav., n. 2948 del 1.3.2001,

n. 1307 del 7.2.1998, n. 11741 del 24.11.1997, n. 11475 del 18.11.1997, n. 3039 del 2.4.1996).

Dovranno pertanto essere rigettate entrambe le domande avanzate da parte attrice e, per l'effetto, dichiararsi l'illegittimità delle sanzioni disciplinari oggetto di controversia.

La regolementazione delle spese del giudizio, liquidate come in dispositivo, segue la soccombenza.

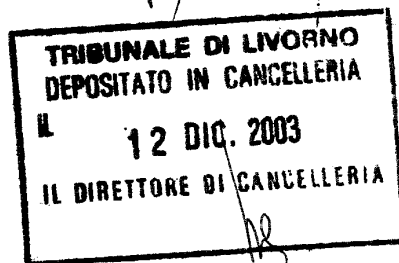
P.Q.M.

definitivamente pronunciando così provvede:

- 1) Rigetta entrambi i ricorsi e, per l'effetto, dichiara l'illegittimità delle sanzioni disciplinari irrogate ai convenuti Cufari Filippo e Lombardo Giuseppe con provvedimento in data 3.5.2000;
- 2) Condanna la società ricorrente a rifondere ad entrambi i convenuti, in solido, le spese dei giudizi riuniti che liquida complessivamente per entrambi in compensa interamente tra le parti le spese del giudizio che liquida in complessivi € 1711,02 di cui 25,82 per spese, 759,12 per diritti, 772,8 per onorari e 153,20 per spese generali oltre IVA e CAP come per legge.

Livorno, li 8.10.2003

IL CANCELLIERE C3
Marcella Burlicchi Ena



IL GIUDICE DEL LAVORO

IL GIUDICE DEL LAVORO
Dr. Vincenzo Selmi

Cassazione Civile – Sezione Lavoro

Sentenza n. 2948 del 1 marzo 2001

MASSIMA

Nella controversia concernente la validità di un licenziamento intimato per insubordinazione del lavoratore consistita nel rifiuto di svolgere le nuove mansioni affidategli dal datore di lavoro, ove il dipendente deduca l'illegittimo esercizio dello "ius variandi" in relazione *all'art. 2103 cod. civ.*, con ciò formulando un'eccezione di inadempimento nei confronti della controparte, il giudice adito deve procedere ad una valutazione complessiva dei comportamenti di entrambe le parti, verificando in primo luogo la correttezza dell'operato del datore di lavoro in relazione all'eventuale illegittimità dell'esercizio dello "ius variandi" e, tenendo conto della rispondenza a buona fede del comportamento del lavoratore, occorrendo valutare alla luce dell'obbligo di correttezza *ex art. 1460 cod. civ.* il rifiuto di quest'ultimo. (Sulla base dell'enunciato principio, la S.C., premesso che non può definirsi quale inadempimento - ovvero quale adempimento in contrasto con il requisito della buona fede - l'adibizione temporanea del lavoratore a diverse mansioni, seppure non strettamente equivalenti a quelle di appartenenza, al fine dell'acquisizione di una più ampia professionalità, ha ritenuto esente da censure la sentenza del giudice di merito che, sulla base della cennata valutazione complessiva, aveva giudicato sussistente la giusta causa del licenziamento a fronte del rifiuto del lavoratore di espletare comunque le nuove mansioni).

Sez. Lav., sent. n. 2948 del 01-03-2001, Tanzi c. Soc. Fiat Auto (rv 544275).

Svolgimento del processo

Con ricorso *ex art. 414 cod. proc. civ.* il signor Tanzi conveniva in giudizio dinanzi al pretore-giudice del Lavoro di Cassino la "Fiat Auto" s.p.a. esponendo:

a) di essere stato inquadrato, quale dipendente della società convenuta, nel "5° livello" del C.C.N.L. di categoria a far data dal 1° settembre 1979 e, successivamente al 6 maggio 1993, di essere stato adibito a mansioni dequalificate rispetto a quelle proprie della qualifica di appartenenza;

b) di essere stato licenziato il 7 giugno 1996 a seguito di lettera in data 31 maggio 1996, con la quale la società datrice di lavoro gli aveva "contestato, per i giorni 29 e 30 maggio 1996, di "essersi rifiutato di effettuare l'addestramento pratico sul controllo impianto elettrico restando pertanto inoperoso" e, per il periodo precedente, aveva richiamato quattordici provvedimenti disciplinari di sospensione dal lavoro comminati tra il 15 gennaio ed il 19 aprile".

Il ricorrente richiedeva, quindi, all'adito giudice del lavoro di:

dichiarare nullo e/o inefficace il licenziamento intimatogli previa declaratoria di illegittimità e revoca dei provvedimenti disciplinari richiamati nella lettera di licenziamento;

dichiarare illegittimo il licenziamento intimatogli dalla Fiat Auto s.p.a. con lettera in data 7 giugno 1996;

ordinare alla società convenuta di reintegrarlo nel posto di lavoro;

condannare la società stessa a risarcirgli il danno subito per effetto dell'illegittimo licenziamento, determinandolo in una indennità commisurata alla retribuzione globale del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, nonché condannare la stessa convenuta a versare i contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione;

"condannare la società convenuta al pagamento delle spese, diritti ed onorari di causa".

Si costituiva in giudizio la "Fiat Auto" s.p.a. che impugnava integralmente la domanda attorea - siccome completamente infondata "in fatto" ed "in diritto" - e concludeva per il rigetto dell'avverso ricorso con ogni relativa conseguenza.

Il pretore di Cassino rigettava il ricorso del Tanzi compensando le spese di giudizio e, a seguito di appello della parte soccombente e ricostitutosi il contraddittorio, il Tribunale di Cassino (quale giudice del lavoro di secondo grado) - dopo interrogatorio delle parti ed escussione del teste Ferrera Mario (ammesso "ex officio") - rigettava l'appello e compensava tra le parti anche le spese di secondo grado.

Per quanto rileva ai fini del presente giudizio, il giudice di appello ha rimarcato che:

A) "le motivazioni della sentenza impugnata vanno totalmente condivise, anche alla stregua dell'ulteriore istruttoria espletata dal Tribunale";

B) "l'istruttoria espletata dal pretore, integrata dall'escussione del teste Ferrera Mario, ... hanno consentito di verificare che legittimamente la Fiat dispose il trasferimento temporaneo del Tanzi alla linea di montaggio, onde fornirgli quell'addestramento necessario per la sua destinazione all'"audit" per l'impianto elettrico, consistente nell'acquisire dimestichezza con i componenti elettrici delle nuove autovetture da poco entrate in produzione";

C) "l'appellante non può lamentare che la sua destinazione all'"audit" per l'impianto elettrico fosse per lui dequalificante, né d'altra parte che fosse legittimo il rifiuto - in vista di tale destinazione - di prestare la propria attività lavorativa sulla linea di montaggio, dato che si trattava soltanto di un periodo necessario di addestramento sull'impianto elettrico e sui componenti elettronici delle nuove autovetture, idoneo a permettergli di svolgere adeguatamente le nuove mansioni per il miglioramento della qualità".

Per la cassazione della sentenza ricorre Aldo Tanzi adducendo a sostegno tre motivi di annullamento.

La "Fiat Auto" s.p.a. resiste con controricorso.

Entrambe le parti hanno depositato "memoria difensiva" ex *art. 387 cod. proc. civ.*

Motivi della decisione

I -. Con il primo motivo il ricorrente - denunciando "violazione e falsa applicazione dell'art. 2103 cod. civ. e insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della causa" - addebita al Tribunale di Cassino di non avere considerato che "l' art. 2103 cod. civ., prevedendo il diritto del prestatore di lavoro di essere impiegato nelle mansioni del livello professionale acquisito, garantisce tale diritto in modo assoluto, senza che possa essere consentito all'interprete di valutare la violazione o meno sulla base della definitività o della transitorietà delle diverse (inferiori) mansioni affidate al prestatore stesso", per cui ha errato "nel giustificare l'assegnazione di mansioni sicuramente inferiori sulla base della ritenuta temporaneità delle stesse".

Con il secondo motivo di ricorso il Tanzi censura la sentenza del Tribunale di Cassino per "omessa e sicuramente insufficiente motivazione su un punto decisivo della controversia", in quanto non è stato affatto valutato "il rilevante aspetto della controversia" costituito dal fatto - risultato della deposizione del teste Ferrera - che "la destinazione di un operaio, qualificato e professionalmente idoneo, "possibilmente di 5a categoria" al gruppo audit, non è più avvenuta, dopo il licenziamento del ricorrente".

Con il terzo motivo - prospettato "in modo subordinato ed eventuale" - il ricorrente, dopo avere rilevato l'illegittimità di un "semplice rinvio per relationem da parte del giudice di appello alla motivazione della sentenza di primo grado", ritiene che, "comunque a tutto voler concedere" "i giudici del merito avrebbero dovuto considerare legittimo il rifiuto della prestazione, in ossequio alla disposizione di cui **all'art. 1460 cod. civ.**, della cui interpretazione e applicazione gli stessi giudici hanno mostrato di non aver fatto buon governo, in relazione al diritto assoluto del lavoratore a svolgere le mansioni proprie della categoria professionale acquisita (art. 2103 cod. civ.); pervenendo, così, alla conclusione che "il comportamento, quello tenuto dalla Fiat, che, comparativamente valutato con la condotta del Tanzi, impedirebbe comunque di ritenere quest'ultima non improntata a buona fede, se non altro perché non potrebbe certamente invocare la mancanza di buona fede chi, a sua volta e prioritariamente, non ha agito secondo buona fede".

II/1 -. I cennati motivi, che debbono formare oggetto di esame unitario dato la loro logica connessione, si appalesano infondati e, sotto taluni profili, inammissibili.

Infatti, a sostegno della sua impugnativa, il ricorrente formula doglianze sulla valutazione operata dal Tribunale di Cassino in merito alle deposizioni testimoniali (in particolare dei testi Ferrera - nell'ambito del primo e del secondo motivo - e Tori - nell'ambito del terzo motivo): censure fattuali che contrastano con il principio a mente del quale il giudice del merito è libero di attingere il proprio convincimento da quelle prove o risultanze di prova che ritenga più attendibili ed idonee alla formazione dello stesso, essendo sufficiente, al fine della congruità della motivazione del relativo apprezzamento, che da questi risulti che il convincimento nell'accertamento dei fatti su cui giudicare si sia realizzato attraverso una valutazione dei vari elementi probatori acquisiti considerati nel loro complesso, pur senza una esplicita confutazione, degli altri elementi non menzionati o non accolti (cfr. Cass. n. 12749/1993).

Nella specie, la valutazione delle risultanze probatorie da parte del Giudice di appello è avvenuta in forza di una motivazione sicuramente adeguata e immune da incongruenze logiche o di errori di diritto, per cui non si evince, dalla disamina della sentenza impugnata, l'esistenza di un errato o deficiente esame di punti decisivi della controversia, atteso che il Tribunale ha correttamente ed esattamente deciso in merito alla prova dei fatti in contestazione.

In particolare - a conferma dell'inammissibilità della doglianza proposta ora in sede di legittimità - vale sintetico ribadire, al fine della verifica (negativa) della ricorrenza dei principi pertinenti ai profili essenziali della dedotta impugnativa, che: a) il difetto di motivazione, nel senso di insufficienza di essa, può riscontrarsi soltanto quando dall'esame del ragionamento svolto dal giudice e quale risulta dalla sentenza stessa emerge la totale obliterazione di elementi che potrebbero condurre ad una diversa decisione ovvero l'obiettiva deficienza, nel complesso di essa, del procedimento logico che ha indotto il giudice, sulla base degli elementi acquisiti, al suo convincimento, ma non già, invece, - come per le censure mosse ripetutamente, nella specie, dal ricorrente - quando vi sia difformità rispetto alle attese ed alle deduzioni della parte sul valore e sul significato attribuiti dal giudice del merito agli elementi delibati e, in sostanza, all'apprezzamento delle risultanze processuali effettuato, secondo i suoi compiti, dal giudice medesimo (Cass. n. 2114/1995); b) in tema di ammissibilità di impugnativa in sede di legittimità non può essere considerato vizio logico della motivazione la maggiore o minore rispondenza (alle aspettative della parte) della ricostruzione del fatto nei suoi vari aspetti, o un miglior coordinamento dei dati o un loro collegamento più opportuno e più appagante, in quanto tutto ciò rimane all'interno delle possibilità di apprezzamento dei fatti, e, non contrastando con la logica o con le leggi della razionalità, appartiene al convincimento del giudice - come, nella specie, per la decisione del Tribunale di Cassino - senza renderlo viziato ai sensi dell'art. 360, n. 5 cod. proc. civ. (Cass. n. 89231/1994); c) non resta esclusa, nel caso di licenziamento irrogato per il rifiuto del lavoratore di espletare le nuove mansioni assegnategli (con il conseguente onere probatorio a carico del datore di lavoro in merito all'equivalenza della "nuove" mansioni rispetto a quelle "precedenti"), l'applicabilità del principio secondo cui il giudice del merito - come risulta (per quanto verrà in prosieguo rimarcato sub "III/2" e "IV") nella specie avvenuto - può utilizzare, ai fini della formazione del proprio convincimento, gli elementi probatori comunque acquisiti al processo e da qualunque parte forniti (Cass. n. 1088/1994).

II/2 -. Sono, pertanto, infondate le censure del ricorrente in merito alla pretesa insufficienza della motivazione, rimarcandosi, altresì, che non può certamente acquisire giuridico valore - dal punto di vista processuale - quanto dedotto, sia nel secondo che nel terzo motivo di ricorso, circa l'omessa considerazione, da parte del giudice di appello, del "sospetto che il trasferimento del Tanzi alla linea di montaggio fosse utilizzato quale mezzo precostituito dalla FIAT per pervenire alla decisione di recesso".

In ogni caso, anche a tale riguardo, l'omessa utilizzazione, ad opera del giudice di merito, di una "presunzione semplice" (al massimo ad essa, facendo ricorso a detta categoria concernente il cd. principio di prova, può equipararsi il cennato cd. "sospetto" che è rimessa alla prudenza del giudice, non può essere denunciata in sede di legittimità (Cass. n. 10442/1994).

III/I -. In ordine, inoltre, alle censure del ricorrente in merito a) all'interpretazione *dell'art. 2103 cod. civ.* - che, prevedendo il diritto del lavoratore a essere impiegato nelle mansioni del livello professionale acquisito, "garantisce tale diritto in modo assoluto, senza che possa essere

consentito all'interprete di valutare la violazione o meno di detta norma sulla base della definitività o transitorietà delle diverse(inferiori) mansioni affidate al prestatore medesimo" - e b) al "sospetto" di omesse valutazione e motivazione su punto decisivo - per essersi il Tribunale di Cassino riportato per relationem alla sentenza di primo grado "sul punto concernente la mancanza "di buona fede" ex *art. 1375 cod. civ.* nel comportamento della FIAT" (nel senso che la Società non avrebbe comunicato al Tanzi che il trasferimento alla linea di montaggio fosse temporaneo ai fini di addestramento) -, vale precisare, anzitutto, che allorché l'atto di appello si risolve nella reiterazione di argomentazioni già motivatamente disattese in primo grado, anche la semplice condivisione delle osservazioni del primo giudice da parte del giudice del gravame vale a soddisfare il requisito della motivazione di cui *all'art. 132, n. 4, cod. proc. civ.* (Cass. n. 10690/1999), sicché il giudice di appello può ribadire a fondamento del proprio giudizio e richiamare per relationem - come, nella specie, è indubbiamente avvenuto - le ragioni della motivazione impugnata (Cass. n. 1129/1998, Cass. n. 9582/1998, Cass. n. 12120/1998).

III/2 -. In merito, poi, alla dedotta violazione dell'obbligo di buona fede da parte della FIAT - che, secondo il ricorrente, non sarebbe stato considerato dal giudice del merito - si deve premettere, in linea generale, che la clausola di buona fede e correttezza è operante tanto sul piano dei comportamenti del debitore e del creditore nell'ambito del singolo rapporto obbligatorio (*art. 1175 c.c.*), quanto sul piano del complessivo assetto di interessi sottostanti all'esecuzione di un contratto (*art. 1375 c.c.*), specificandosi nel dovere di ciascun contraente di cooperare alla realizzazione dell'interesse della controparte e ponendosi come limite di ogni situazione, attiva o passiva, negozialmente attribuita, determinando così integrativamente il contenuto e gli effetti del contratto. È, altresì, da rimarcare, sempre in generale, che il requisito della buona fede previsto **dall'art. 1460 c.c. per la legittima proposizione della "exceptio inadimplenti non est adimplendum"** non sussiste quando l'eccezione ha per oggetto un adempimento non grave, nel raffronto tra prestazione ineseguita e prestazione rifiutata, o sia determinata da motivi non corrispondenti alle finalità per le quali essa è concessa dalla legge, avuto riguardo all'obbligo di correttezza delle parti (*art. 1175 c.c.*) e alla **tutela dell'interesse essenziale perseguito con la conclusione del contratto** (Cass. n. 4743/1998).

In particolare - scilicet, nella controversia concernente la validità di un licenziamento intimato per insubordinazione del lavoratore consistita nel rifiuto di svolgere le nuove mansioni modificate dal datore di lavoro in contrasto con quanto statuito *dall'art. 2103 cod. civ.* in relazione alla qualifica di appartenenza (con ciò formulando sostanzialmente una eccezione di inadempimento nei confronti della controparte) l'adito giudice non può limitarsi ad esaminare la sola condotta del lavoratore, ma deve procedere ad una valutazione complessiva dei comportamenti di entrambe le parti, verificando, quindi, anche la correttezza dell'operato del datore di lavoro in relazione all'eventuale illegittimità dell'esercizio dello ius variandi e del licenziamento correlato al rifiuto del lavoratore di prestarvi acquiescenza (Cass. n. 3039/1996).

Nella specie, operando la cennata valutazione "complessiva", non può considerarsi quale inadempimento (ovvero, quale adempimento in contrasto con il requisito della buona fede) il comportamento del datore di lavoro che - per un periodo transitorio necessario per l'apprendimento di nuove tecniche lavorative - adibisce il lavoratore a diverse mansioni (seppure non strettamente equivalenti a quelle di appartenenza) al fine dell'acquisizione di una più ampia professionalità.

Infatti, poiché l'art. 2103 cod. civ. tutela in senso sostanziale la professionalità del lavoratore, non è da definirsi contrario a buona fede (secondo i canoni di valutazione ex art. 1460 cod. civ.) l'adibizione temporanea del lavoratore a diverse mansioni proprio al fine di fargli acquisire una maggiore professionalità e, di conseguenza, in tale ipotesi non appare possibile parlare di violazione dell'art. 2103 cod. civ.: per cui la reazione del lavoratore, consistente nel rifiuto di espletare comunque le "nuove" mansioni, risulta non proporzionata e non conforme a buona fede, e legittima, in tale caso, il licenziamento per giusta causa da parte del datore di lavoro.

Al riguardo giova evidenziare - a convalida dell'infondatezza ab imis del ricorso - che dalla motivazione della sentenza di primo grado (confermata per relationem dalla sentenza del giudice di appello) si evince testualmente che "è risultato - e tale circostanza può ritenersi processualmente acquisita in relazione, anche, a quanto dinanzi statuito sub II/I - che il ricorrente era perfettamente a conoscenza della transitorietà del lavoro affidatogli e della finalizzazione dello stesso lavoro all'inserimento in un gruppo professionale nel quale avrebbe potuto esplicitare a pieno il suo bagaglio professionale, formato dalle precedenti esperienze come manutentore e come addetto al laboratorio elettronico e poi arricchito in base alle nuove conoscenze che sarebbero dovute arrivare da quella fase di addestramento invece rifiutata dal lavoratore (si vedano, ancora, le deposizioni dei testi Tori e Melone)". Nella sentenza del Tribunale di Cassino leggesi, altresì, che "l'appellante non può lamentare che la sua destinazione all'audit per l'impianto elettrico fosse per lui dequalificante, né d'altra parte che fosse legittimo il rifiuto - in vista di tale destinazione - di prestare la propria attività lavorativa sulla linea di montaggio, dato che - come si è già detto - si trattava soltanto di un periodo necessario di addestramento sull'impianto elettrico e sui componenti elettronici delle nuove autovetture, idoneo a permettergli di svolgere adeguatamente le nuove mansioni per il miglioramento della qualità".

Lo stesso ricorrente, all'inizio del primo motivo (salvo poi "rivedere" nel prosieguo del ricorso quanto inizialmente asserito) ammette espressamente che "è accertato in fatto che il Tanzi, inquadrato nella 5° categoria del CCNL, venne temporaneamente trasferito alla linea di montaggio, onde acquisire l'addestramento necessario per la sua destinazione all'audit per l'impianto elettrico (così testualmente nella motivazione della sentenza impugnata)".

Conclusivamente vale ribadire che non appare contrario a buona fede - nell'"economia" complessiva del rapporto contrattuale in esame - il comportamento della società datrice di lavoro che ha preventivamente comunicato al lavoratore la transitorietà delle "nuove" diverse mansioni affidategli al fine di fargli acquisire una più ampia professionalità lavorativa - e questo, ovviamente (non essendo stata mossa alcuna contestazione al riguardo), senza una decurtazione del trattamento retributivo - e, di conseguenza, il rifiuto del lavoratore di espletare la prestazione connota un notevole inadempimento dei suoi obblighi lavorativi e legittima il licenziamento irrogato dal datore di lavoro, non potendo il lavoratore avvalersi nella specie dell'eccezione "inadimplenti non est adimplendum" ex art. 1460 cod. civ..

IV -. In ogni caso, si rileva che dai giudici di merito è stato stabilito -con accertamento, anche qui, insindacabile in sede di legittimità - che "il Tanzi si è rifiutato di svolgere qualsiasi attività ed anzi è rimasto ostentatamente a braccia conserte in prossimità della postazione di lavoro, come concordemente riferito dai testi escussi".

Dal comportamento totalmente (ed emblematicamente) inadempiente del ricorrente deriva che, comunque, non può considerarsi legittimo il rifiuto della prestazione da parte del Tanzi (in base alla cd. giustificazione di assegnazione di mansioni non conformi alla qualifica di appartenenza), dato che la sua reazione - come dinanzi concretizzatasi - non è risultata proporzionata e conforme "a buona fede", atteggiandosi essa in una sorta di "autotutela" certamente inammissibile se non nelle specifiche ipotesi previste dall'ordinamento (e, come si è dinanzi riscontrato, non ricorrenti nella fattispecie): per cui, in definitiva, è da ritenersi che il lavoratore non possa, a seguito di una ritenuta dequalificazione di mansioni, rendersi totalmente inadempiente e sospendere ogni attività lavorativa mentre, nel contempo, il datore di lavoro assolve a tutti gli altri propri obblighi (pagamento della retribuzione, copertura previdenziale e assicurativa, assicurazione del posto di lavoro), potendo una parte rendersi totalmente inadempiente e **invocare l'art. 1460 cod. civ. soltanto se sia totalmente inadempiente l'altra parte**, non quando vi sia solo parziale inadempimento rispetto a una delle obbligazioni facenti capo al datore di lavoro - obbligazione, peraltro, non incidente sulle immediate esigenze vitali del lavoratore - (Cass. n. 1306/1998, Cass. n. 8939/1996).

V -. Alla stregua delle considerazioni svolte si conferma l'infondatezza del ricorso.

Il ricorrente Aldo Tanzi, per effetto della soccombenza, va condannato al rimborso, a favore della società controricorrente, delle spese di questo giudizio di legittimità che si liquidano come in dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna Aldo Tanzi a pagare, a favore della "FIAT AUTO" s.p.a., le spese di questo giudizio che liquida in L. 30.000, oltre a L. 3.000.000 per onorario.

Così deciso in Roma il 15 dicembre 2000.

DEPOSITATA IN CANCELLERIA IL 1 MARZO 2001.