

SENTENZA

Cassazione civile sez. lav. - 03/12/2020, n. 27747

Intestazione

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. BERRINO	Umberto	- Presidente	-
Dott. ARIENZO	Rosa	- Consigliere	-
Dott. DE GREGORIO	Federico	- Consigliere	-
Dott. LORITO	Matilde	- Consigliere	-
Dott. LEO	Giuseppina	- rel. Consigliere	-

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 9409-2016 propcsto da:

POSTE ITALIANE S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIALE EUROPA 190, AREA LEGALE TERRITORIALE CENTRO DI POSTE ITALIANE), presso lo studio dell'avvocato ROBERTA AIAZZI, rappresentata e difesa dall'avvocato ROSSANA CATALDI;

- ricorrente -

contro

LA. GI., + ALTRI OMESSI, tutti domiciliati in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentati e difesi dall'avvocato MAURIZIO SCAVONE;

- controricorrenti -

avverso la sentenza n. 650/2015 del TRIBUNALE di TORINO, depositata il 12/10/2015 r.g.n. 1147/2014;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 13/11/2019 dal Consigliere Dott. GIUSEPPINA LEO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CELESTE ALBERTO, che ha concluso per l'estinzione del giudizio per

G., accoglimento per gli altri;

udito l'Avvocato ANNA MARIA URSINO per delega verbale Avvocato ROSSANA CATALDI;

udito l'Avvocato MAURIZIO SCAVONE.

FATTI DI CAUSA

La Corte di Appello di Torino, con sentenza depositata il 12.10.2015, ha respinto il gravame interposto da Poste Italiane S.p.A., nei confronti di L.G., + ALTRI OMESSI - dipendenti della società con mansioni di portalettere senior, inquadrati nel livello D senior del CCNL Dipendenti Poste, in servizio presso il Centro Primario di Distribuzione di (OMISSIS) -, avverso la pronunzia del Tribunale di Asti depositata il 16.6.2014, con la quale era stato rigettato il ricorso della società diretto ad ottenere l'accertamento della legittimità delle sanzioni disciplinari irrogate ai dipendenti, a causa del rifiuto, opposto dai medesimi, alla richiesta della datrice di lavoro di effettuare la prestazione di "flessibilità operativa", in alcune giornate di ottobre e di dicembre del 2011, per la quota aggiuntiva spettante in sostituzione di un collega assente, secondo quanto previsto dall'Accordo sulla riorganizzazione dei Servizi Postali del 27.7.2010.

Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso Poste Italiane S.p.A. articolando tre motivi, cui i dipendenti hanno resistito con controricorso. Questi ultimi hanno, altresì, depositato memorie.

In data 15.3.2019, Poste Italiane S.p.A. ed G.O. hanno sottoscritto un verbale di conciliazione in sede sindacale, definendo ogni questione inerente agli intercorsi rapporti di lavoro. All'esito, la società ha depositato presso la Cancelleria della Sezione lavoro di questa Corte un atto di rinuncia al ricorso per cassazione esclusivamente nei confronti della G., sottoscritto, per accettazione, da quest'ultima e dal suo difensore.

La causa, inizialmente fissata all'adunanza camerale dell'11.7.2019, è stata rinviata a nuovo ruolo - e, successivamente, fissata alla pubblica udienza del 13.11.2019 -, avendo il Collegio ritenuto che non sussistessero i presupposti per la trattazione della stessa in camera di consiglio.

RAGIONI DELLA DECISIONE

Preliminarmente, deve rilevarsi che, poichè, come riferito in narrativa, è stato depositato presso la cancelleria della Sezione lavoro della Corte di Cassazione l'originale dell'atto di rinuncia al ricorso, nei confronti di G.O. - firmato dal Responsabile delle Risorse Umane e dell'Organizzazione, Dott. S.P., in virtù dei poteri allo stesso conferiti dal legale rappresentante pro-tempore della società, e dal difensore, avv. Rossana Cataldi -, sottoscritto, per accettazione, dalla G. e dal difensore, avv. Maurizio Scavone, va dichiarata l'estinzione del giudizio, nei confronti di G.O., ai sensi dell'art. 390 codice di rito e, ai sensi dell'art. 391, u.c. cit. codice, nulla va disposto in ordine alle spese tra Poste Italiane S.p.A. e la G., avendo quest'ultima accettato la rinuncia al ricorso.

Ciò premesso, occorre procedere all'esame dei mezzi di impugnazione articolati dalla società ricorrente avverso la sentenza impugnata, nei confronti degli altri controricorrenti.

1. Con il primo motivo si deduce, in riferimento all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, la violazione e falsa applicazione dell'Accordo Poste/OO.SS. del 27.7.2010, e si lamenta che la Corte di merito, pur consapevole della giurisprudenza unanime della Corte di legittimità relativamente a fatti analoghi a quelli per cui è causa, avendo citato in sentenza i precedenti riguardanti lo sciopero delle mansioni ritenuto illegittimo, abbia, tuttavia, fornito una interpretazione distorta ed abnorme dell'Accordo Poste/OO.SS. del 27.7.2010, arrivando ad affermare che la prestazione di flessibilità operativa, disciplinata dal detto Accordo, diversamente dalla passata organizzazione del recapito che disciplinava la prestazione di abbinamento, sia riconducibile alla prestazione straordinaria, e che, pertanto, il rifiuto opposto dai lavoratori non sarebbe sanzionabile disciplinarmente, dovendosi intendere come legittimo esercizio del diritto di sciopero delle prestazioni straordinarie, costituzionalmente tutelato.

2. Con il secondo motivo si denuncia, in riferimento all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, la violazione e falsa applicazione dell'art. 40 Cost. e art. 2014 c.c., nonché, in riferimento all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5, "l'omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio documentalmente provato (attestazione orari presenze: doc. 8 depositato all'udienza del 2.10.2013)" e si lamenta che i giudici di seconda istanza abbiano ritenuto che la condotta posta in essere dai dipendenti fosse tutelata dal diritto di sciopero, senza considerare che le parti sociali, nell'Accordo di cui si tratta, "hanno inteso attribuire obbligatorietà alla prestazione di flessibilità operativa, prescindendo dal limite giornaliero dell'orario di lavoro, come peraltro, lo stesso termine (flessibilità) sta a significare..."; inoltre, la ricorrente censura il fatto che nella sentenza impugnata non si sia valutato che il rifiuto opposto dai lavoratori, nella giustificazione scritta dagli stessi presentata, non fosse motivata dall'avvenuto superamento dell'orario di lavoro, nei termini convenuti nell'Accordo, ma semplicemente, dall'adesione allo sciopero dello straordinario, e che, quindi, l'inadempimento contrattuale fosse consistito nel non avere neppure tentato il recapito della corrispondenza, decidendo arbitrariamente i lavoratori "cosa recapitare e cosa lasciare in ufficio, così interferendo nel potere aziendale di organizzazione e disciplina del lavoro e palesemente violando il precetto di cui all'art. 2104 c.c., comma 2".

3. Con il terzo mezzo di impugnazione si deduce, in riferimento all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, la "violazione degli artt. 2104 e 1176 c.c.; artt. 52 e segg. CCNL 14.4.2011 dipendenti Poste - sulla sussistenza dei fatti disciplinarmente rilevanti, sull'obbligo violato e sulla legittimità e proporzionalità della sanzione comminata", e si assume che i giudici di appello non avrebbero considerato il fatto che l'inadempimento dei lavoratori è consistito nel non avere tenuto un comportamento conforme ai doveri di ufficio, venendo meno, così, agli

obblighi di correttezza nei confronti della parte datoriale e di diligenza nello svolgimento del proprio lavoro.

1.1; 2.2; 3.3. I tre mezzi di impugnazione - da esaminare congiuntamente per ragioni di connessione - sono fondati. Al riguardo, è da premettere che identiche questioni di diritto sono già state decise da questa Suprema Corte, tra le altre, con le sentenze nn. 2530/2016; 1350/2016; 23672/2014; 4236/2014; 23528/2013; 19156/2011; 12977/2011; 548/2011; 17995/2003, con argomentazioni del tutto condivise dal Collegio, che non ravvisa ragioni per discostarsene, ed alle quali, ai sensi dell'art. 118 Disp. att. c.p.c., fa espresso richiamo. Alla stregua dei citati arresti giurisprudenziali di legittimità, "in tema di astensione collettiva dal lavoro e con riferimento al caso in cui un accordo collettivo contenga", come nella fattispecie, "una disposizione che obblighi il dipendente a sostituire, oltre la sua prestazione contrattuale già determinata, in quota parte oraria un collega assente, remunerandolo con una quota di retribuzione inferiore alla maggiorazione per lavoro straordinario, la relativa astensione collettiva da tale prestazione non attiene al legittimo esercizio del diritto di sciopero, ma costituisce inadempimento parziale degli obblighi contrattuali" e, pertanto, "non sono illegittime le sanzioni disciplinari irrogate dai datori ai dipendenti che hanno rifiutato la prestazione aggiuntiva loro richiesta", non potendosi considerare "il comportamento datoriale come antisindacale", così rimarcando "la necessità del rispetto di un limite interno, o definitorio, dello sciopero, consistente nell'astensione dal lavoro per l'autotutela dei propri interessi". Fatte queste premesse, deve poi ribadirsi che la Corte di legittimità ha avuto modo di sottolineare, in più occasioni, che "il rifiuto di alcuni portalettere di effettuare la consegna di una parte della corrispondenza, di competenza di un collega assegnatario di altra zona della medesima area territoriale", come è avvenuto nel caso di specie, "in violazione dell'obbligo previsto dall'Accordo sindacale del 29.7.2004, non costituisce astensione dal lavoro straordinario, nè astensione per un orario delimitato e predefinito, ma rifiuto di effettuare una delle prestazioni dovute, da cui discende la responsabilità contrattuale e disciplinare dei dipendenti..." (così, Cass. n. 23672/2014, cit.). Nella fattispecie, in cui la violazione attiene, come innanzi riferito, all'Accordo Poste/OO.SS. del 27.7.2010 - con il quale le parti sociali hanno parametrato l'obbligatorietà delle mansioni attribuite ai portalettere entro i limiti temporali di 12 ore settimanali e 120 ore mensili, mentre ne hanno riconosciuto la facoltatività entro il limite massimo delle ore di straordinario previsto dal CCNL - vale lo stesso principio. Ed invero, alla stregua di tale Accordo, "In caso di indisponibilità del personale di scorta, si ricorrerà alla copertura della zona scoperta attraverso il meccanismo della flessibilità operativa.... La cui esecuzione, sul piano temporale, sarà compresa entro un limite individuale di 120 ore ed un limite mensile di 12 ore. Le parti convergono che verrà riconosciuto, in luogo di quanto previsto dal CCNL vigente in materia di lavoro straordinario, per la prestazione relativa alla flessibilità operativa... un compenso di giuro 46 da ripartire pro quota tra coloro che partecipano alla prestazione aggiuntiva.... Le parti condividono che, in via ordinaria, le prestazioni di lavoro straordinario non possono essere richieste per la sostituzione del

portalettere assente". Da ciò consegue che il maggior impegno di lavoro, determinato da un carico maggiore di corrispondenza da consegnare, deve essere inteso quale prestazione ordinaria nei limiti temporali di 12 ore mensili e di 120 annuali. E, pertanto, non appare condivisibile quanto sostenuto dai giudici di merito relativamente al fatto che la prestazione di abbinamento, disciplinata dall'Accordo del 27.7.2010¹ sia assimilabile al lavoro straordinario e non rientri, invece, nell'ambito delle prestazioni che il datore di lavoro può esigere, ovviamente nei limiti delle 12 ore mensili e delle 120 annuali, dai dipendenti; con la conseguenza che il rifiuto opposto da questi ultimi configura una responsabilità contrattuale, in dipendenza della quale, legittimamente, la parte datrice può applicare una sanzione disciplinare. Peraltro, nel caso di cui si tratta, non è messo in dubbio, in quanto non vi è contestazione, da parte dei lavoratori, dei prospetti-orario, che non fosse stato superato il limite mensile ed annuale che rende obbligatoria la flessibilità operativa. Inoltre, nella sentenza impugnata, non si è considerato che il rifiuto opposto dai lavoratori, nella giustificazione scritta dagli stessi presentata, non fosse motivato dall'avvenuto superamento dell'orario di lavoro, nei termini convenuti nell'Accordo, ma semplicemente, dall'adesione allo sciopero dello straordinario, e che, quindi, l'inadempimento contrattuale fosse consistito nel non avere neppure tentato il recapito della corrispondenza; dandosi, invece, per presupposto che, nelle giornate in cui i dipendenti hanno opposto il rifiuto, fosse stato superato l'orario di 7,12 ore.

Da quanto precede, discende, dunque, la violazione, da parte dei dipendenti, degli obblighi di correttezza e di diligenza nell'attuazione del rapporto di lavoro, i quali rientrano in un ambito di disposizioni caratterizzate dalla presenza di elementi "normativi" e di clausole generali (Generalklauseln) di correttezza (art. 1175 c.c.); obbligo di fedeltà, lealtà, buona fede (art. 1375 c.c.) - il cui contenuto, elastico ed indeterminato, richiede, nel momento giudiziale e sullo sfondo di quella che è stata definita la "spirale ermeneutica" (tra fatto e diritto), di essere integrato, colmato, sia sul piano della quaestio facti che della quaestio iuris, attraverso il contributo dell'interprete, mediante valutazioni e giudizi di valore desumibili dalla coscienza sociale o dal costume o dall'ordinamento giuridico o da regole proprie di determinate cerchie sociali o di particolari discipline o arti o professioni, alla cui stregua poter adeguatamente individuare e delibare altresì le circostanze più concludenti e più pertinenti rispetto a quelle regole, a quelle valutazioni, a quei giudizi di valore, e tali non solo da contribuire, mediante la loro sussunzione, alla prospettazione e configurabilità della tota res (realtà fattuale e regulae iuris), ma da consentire inoltre al giudice di pervenire, sulla scorta di detta complessa realtà, alla soluzione più conforme al diritto, oltre che più ragionevole e consona.

Tali specificazioni del parametro normativo hanno natura di norma giuridica, come, più volte, sottolineato da questa Corte, e la disapplicazione delle stesse è deducibile in sede di legittimità come violazione di legge. Pertanto, l'accertamento della ricorrenza, in concreto, nella fattispecie dedotta in giudizio, degli elementi che integrano il parametro normativo e

le sue specificazioni è sindacabile nel giudizio di legittimità, a condizione che la contestazione non si limiti ad una censura generica e meramente contrappositiva, ma contenga una specifica denuncia di incoerenza rispetto agli "standards" conformi ai valori dell'ordinamento esistenti nella realtà sociale (arg. anche da Cass. n. 25044/15; Cass. n. 8367/2014; Cass. n. 5095/11). E ciò, in quanto, il giudizio di legittimità deve estendersi pienamente, e non solo per i profili riguardanti la logicità e la completezza della motivazione, al modo in cui il giudice di merito abbia in concreto applicato una clausola generale, perchè nel farlo compie, appunto, un'attività di interpretazione giuridica e non meramente fattuale della norma, dando concretezza a quella parte mobile della stessa che il legislatore ha introdotto per consentire l'adeguamento ai mutamenti del contesto storico-sociale (Cass., S.U., n. 2572/2012).

Nei motivi di ricorso qui in esame (ed in particolare nel terzo), le censure formulate alla sentenza della Corte torinese appaiono conferenti, poichè evidenziano in modo puntuale gli "standards" dai quali il Collegio di merito si è discostato, sottolineando gli errores in iudicando che nella sentenza appaiono palesi, se si consideri, appunto, la previsione della norma di cui all'art. 2014 c.c. che, nel prescrivere (al comma 2) che il prestatore di lavoro debba osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende, obbliga lo stesso prestatore ad usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. E certamente, nella fattispecie, la natura della prestazione avrebbe dovuto essere oggetto di una particolare attenzione e diligenza da parte di coloro che operavano in quel particolare settore. Ne consegue, anche con riferimento, agli artt. 52 e segg. del CCNL di categoria, la legittimità e proporzionalità della sanzione irrogata ai dipendenti dalla datrice di lavoro.

4. Pertanto, la sentenza va cassata, con rinvio della causa alla Corte di Appello di Torino, in diversa composizione, che si atterrà, nell'ulteriore esame del merito, ai principi innanzi affermati, provvedendo altresì alla liquidazione delle spese del giudizio di legittimità ai sensi dell'art. 385 c.p.c., comma 3.

P.Q.M.

La Corte dichiara estinto il giudizio nei confronti di G.O.. Accoglie il ricorso nei confronti dei restanti controricorrenti. Cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte di Appello di Torino, in diversa composizione, cui demanda di provvedere anche sulla liquidazione delle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma, il 13 novembre 2019.

Depositato in Cancelleria il 3 dicembre 2020

