

CASSAZIONE CIVILE Sez. Lavoro – (licenziamento disciplinare del tecnico radiologo che esegue gratuitamente esami)

In tema di illeciti disciplinari, al di là dei referenti tradizionali, può assumere rilievo anche un altro elemento che è quello costituito dal disvalore "ambientale" che può connotare la condotta del dipendente, anche per la sua specifica posizione professionale e di responsabilità nel servizio svolto, in quanto modello diseducativo o comunque disincentivante nei confronti degli altri dipendenti della compagine aziendale, specialmente se a lui sottordinati. Pertanto il licenziamento risulta pienamente legittimo atteso che la posizione del dipendente all'interno della società e l'intensità dell'elemento psicologico caratterizzante il suo comportamento hanno reso particolarmente gravi le infrazioni, non consentendo, nemmeno in via provvisoria, la continuazione del rapporto di lavoro, stante la irrimediabile compromissione dell'elemento fiduciario.

Cassazione Civile - Sez. lavoro, Sent. n. 1077 del 18/01/2008

omissis

Svolgimento del processo

Con ricorso depositato il 10 febbraio 1998 il signor T. F., premesso di essere dipendente della Casa di Cura X S.p.A., con la qualifica di tecnico di radiologia; di aver ricevuto, a seguito di procedimento disciplinare avviato nei confronti di B.P., contestati i medesimi fatti con tre distinte lettere del 22.9.1997; di aver contestato formalmente l'avvio di tali procedure; di aver ricevuto il 6 e 7 ottobre 1997 altre due contestazioni di addebito; di aver subito licenziamento disciplinare in data 3.11.1997; tanto premesso, deduceva i seguenti motivi di illegittimità dell'intimato licenziamento: "Violazione del giusto procedimento per insussistenza dei fatti gravi sufficienti ad adottare il licenziamento come sanzione disciplinare; infondatezza dei motivi posti a base del licenziamento; violazione e falsa applicazione dell'art. 30 CCNL di categoria del 1995; violazione della L. n. 300 del 1970, art. 7;

illegittimità ed infondatezza del licenziamento comunque sproporzionato ai fatti contestati - disparità di trattamento con gli altri dipendenti; violazione del principio del contraddittorio e quello di immediatezza della contestazione; infondatezza dei motivi e violazione di legge per mancanza di responsabilità del dipendente - adempimento delle direttive impartite dalla società; vizio del procedimento e sproporzione del provvedimento rispetto alle singole contestazioni; nullità ed illegittimità del licenziamento in quanto intimato per motivi discriminatori e sindacali".

Si costituiva la suddetta società, sostenendo la piena legittimità dell'intimato licenziamento, fondato su diversi e gravi addebiti che possono così essere riassunti: i primi due addebiti nell'aver eseguito due radiografie a B.G., madre di P. B., dipendente della clinica, senza che venisse versato ed annotato il corrispettivo ed in assenza sia di autorizzazioni sulla gratuità dell'esame da parte della Direzione sia di richieste da parte della B. (facendo quindi risultare la paziente "ricoverata" e come tale non pagante); la terza contestazione nell'aver illecitamente consegnato alla B., in difetto di specifica richiesta, tre esami radiologici (per i quali non era stato versato il relativo corrispettivo), nonché di aver reso una dichiarazione falsa, cioè di averli consegnati personalmente, atteso che l'esame radiologico del (OMISSIS), da controlli effettuati in data (OMISSIS) antecedente a quella della assunta consegna, non era presente negli archivi della azienda; la quarta e quinta contestazione nell'aver assunto atteggiamenti palesemente ostruzionistici e per niente collaborativi. La convenuta concludeva per il rigetto della domanda introduttiva.

Il giudice del Tribunale di S. Maria C. V., in funzione di giudice del lavoro, con sentenza del 25.6.2003, annullava "il licenziamento intimato al ricorrente in data 3.11.97" e condannava "la società resistente al pagamento in favore del ricorrente della retribuzione globale di fatto percepita con decorrenza dal giorno del licenziamento sino al 7.12.01 e detratte le somme percepite dal ricorrente per reddito di impresa per gli anni 98 e 99, oltre interessi e svalutazione, ed al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal 3.11.97 al 7.12.01", nonché alle spese di lite.

Avverso detta sentenza proponeva appello il T., con ricorso del 22.4.03, per erronea e falsa interpretazione dell'art. 420 c.p.c., commi 4, 5 e 6 e dell'art. 112 c.p.c., nonché del principio dell'aliunde perceptum; per insussistenza di un evento estintivo del rapporto lavorativo intervenuto medio tempore; per illogicità della motivazione; per erronea valutazione delle risultanze processuali. In particolare, il T. deduceva la tardività della produzione documentale della società, l'erronea detrazione di redditi percepiti già prima del licenziamento, il superficiale accertamento in ordine al secondo licenziamento adottato dalla società nei confronti del medesimo in data 7.12.2001.

Ricostituitosi il contraddittorio, X S.p.A. contestava, con varie argomentazioni, la fondatezza del gravame, del quale chiedeva il rigetto; proponeva, a sua volta, appello incidentale autonomo finalizzato al rigetto della domanda introduttiva del giudizio e sostenendo, nel merito, l'erroneità della decisione, in quanto il primo giudice aveva dichiarato l'illegittimità del recesso de quo, ritenendo insussistente "un grave inadempimento degli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro", nonché mancante la "prova dei filtri posti a base del licenziamento", e di "un accordo fraudolento tra il T. e la B. o sua figlia, dipendente della clinica, o altre eventuali persone, accordo volto a consentire alla paziente di effettuare gratuitamente un esame che avrebbe dovuto pagare", trattando da ricoverata una paziente ambulatoriale. Erroneamente il giudice di primo grado, secondo la società, aveva ritenuto che "le disposizioni delle modalità con cui dovevano essere effettuati gli esami radiologici erano vaghe e soprattutto disattese nella prassi", laddove di contro la procedura aziendale, oltre ad essere stata sempre scrupolosamente osservata (tranne dal ricorrente), era rigida nel prescrivere il previo pagamento del corrispettivo per l'effettuazione dell'esame radiografico e la verifica di ciò da parte del tecnico di radiologia. In conclusione, chiedeva la riforma della sentenza impugnata.

Con sentenza in data 7 ottobre - 10 dicembre 2004 la Corte di Appello di Napoli, in riforma dell'impugnata sentenza, rigettava la domanda introduttiva del giudizio proposta con ricorso del 10 febbraio 1998 dal T..

Avverso detta sentenza, con atto notificato il 22 luglio 2005, il T. ha proposto ricorso per cassazione, affidato a tre motivi. La X S.p.A. ha resistito con controricorso. Entrambe le parti hanno depositato memoria ex art. 378 c.p.c..

Motivi della decisione

1.1. Con il primo motivo il ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 2104, 2106, 1176 e 2119 c.c., nonché dell'art. 7 dello statuto dei lavoratori; violazione e falsa applicazione dei principi di proporzionalità ed immediatezza della sanzione disciplinare; illogicità, inadeguatezza, contraddittorietà e carenza di motivazione con riferimento al doveroso riscontro della sussistenza dei presupposti per la risoluzione del rapporto per giusta causa; omessa valutazione di fatti, prove.

2.1. Con il secondo motivo il ricorrente denuncia violazione dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori; violazione e falsa applicazione dei principi di proporzionalità ed immediatezza della sanzione disciplinare; comportamento illegittimo del datore di lavoro; cumulo contestazioni disciplinari.

3.1. Con il terzo motivo il ricorrente denuncia erronea e falsa applicazione degli artt. 420 e 112 c.p.c.; erronea e falsa applicazione dell'*aliunde perceptum*; inammissibilità della produzione documentale; insussistenza di un evento estintivo del rapporto lavorativo intervenuto medio tempore; illogicità della motivazione ed erronea interpretazione dei fatti, degli atti e dei comportamenti processuali.

4. I motivi di ricorso vanno congiuntamente esaminati, in quanto tra loro connessi, ed il ricorso è infondato.

5. La Corte di Appello ha ritenuto la sussistenza della giusta causa di licenziamento alla stregua delle seguenti circostanze: che il T. ha eseguito due radiografie a B.G. (madre di P.B., dipendente della clinica) senza che venisse versato ed annotato il relativo corrispettivo, ed in assenza sia delle autorizzazioni sulla gratuità dell'esame da parte della Direzione sia della conseguente specifica richiesta della medesima utente; che è altresì pacifico che il T. ha illecitamente consegnato alla medesima tre esami radiologici senza alcuna autorizzazione, nonché di aver reso una dichiarazione falsa atteso che uno dei tre esami, e specificamente quello del 17.7.97, da indagini effettuate in data antecedente a quella della dichiarata consegna, non era presente negli archivi dell'azienda; il tutto nell'ambito di una condotta ostruzionistica e per niente collaborativa, allorché il medesimo dipendente si era rifiutato di praticare un esame radiografico ad una paziente ricoverata nella struttura, asserendo che la richiesta del medico era incompleta del numero di registrazione della cartella, e per aver risposto al dr. M., alla presenza di colleghi di lavoro ed ospiti della struttura, in maniera scorretta. La Corte territoriale ha altresì rilevato che il T. è stato raggiunto da due precedenti provvedimenti (non impugnati ed il cui termine quinquennale per la relativa azione di annullamento è ampiamente decorso) di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione dal 20 al 26 ottobre e dal 27 al 29 ottobre per complessivi dieci giorni.

La Corte d'Appello ha altresì accertato che la signora B.G. era stata registrata illecitamente come "paziente interno" (e quindi senza il prescritto numero di cartella clinica) al fine di poter effettuare l'esame gratuitamente; che il sistema informatico era stato manomesso poiché la prestazione resa a favore della stessa risultava "non codificata";

che gli esami radiografici così effettuati erano stati consegnati alla medesima senza la prescritta autorizzazione scritta della Direzione; che gli esami eseguiti a favore della B. erano stati compiuti in aperta violazione della procedura aziendale, cioè in assenza del prescritto pagamento e senza alcuna autorizzazione scritta del responsabile (dr. S.) o del medico di radiologia; che l'elemento da ritenersi pertanto acquisito è che gli esami radiografici di cui alle contestazioni disciplinari sono stati effettuati dal T., come risultante dal registro interno prodotto in atti, dalle relazioni redatte dai medici P., F., O., nonché dai cartellini di presenza marcatermpo anch'essi prodotti in atti. La Corte territoriale ritiene fondati pienamente tutti gli addebiti contestati al predetto dipendente atteso, tra l'altro, che l'art. 27 c.c.n.l. di categoria stabilisce che "il lavoratore in relazione alle particolari esigenze dell'assistenza sanitaria ... deve rispettare l'impostazione e la fisionomia propria della struttura ove opera ed attenersi alle disposizioni impartite dall'Amministrazione secondo la struttura organizzativa interna in cui opera ed osservare in modo corretto i propri doveri". In effetti, secondo la Corte territoriale, il licenziamento adottato dalla società nei confronti del T. è scaturito dalla valutazione complessiva di una molteplicità di contestazioni, che hanno dato luogo a ben cinque lettere di contestazioni del 22 settembre - 6/7 ottobre 1997; pertanto, ogni singolo episodio di contestazione deve essere valutato complessivamente in funzione degli altri eventi, posti a fondamento di detto provvedimento. Di talché, la valutazione globale degli illeciti comportamenti assunti dal T. durante l'intercorso rapporto di lavoro con la società (mancato versamento del corrispettivo di esami radiografici a favore di persona non ricoverata e conseguente violazione delle formalità prescritte dall'azienda; illecita consegna della relativa documentazione in assenza della prescritta autorizzazione da parte della direzione;

rifiuto nella esecuzione di esami radiografici a pazienti della struttura per asserita incompletezza della richiesta medica) consente l'affermazione di legittimità del provvedimento espulsivo del 3.11.1997 emesso dalla società nei confronti del predetto dipendente. Né d'altra parte, secondo la Corte territoriale, può imputarsi alla società la violazione del principio del contraddittorio e dell'immediatezza della contestazione. In tale contesto, non sfugge a detta Corte che "ai fini di una valutazione anche sotto il profilo psicologico della gravità delle inadempienze del dipendente e della proporzionalità o meno del correlativo provvedimento sanzionatorio dell'imprenditore, il giudice può apprezzare i precedenti comportamenti rilevanti agli effetti disciplinari" (Cass. n. 1894/98). Di qui, la sussistenza della giusta causa di licenziamento, avendo il T. leso irrimediabilmente l'elemento fiduciario insito nel carattere strutturalmente personale del rapporto di lavoro. In concreto, quindi, le azioni poste in essere dal predetto dipendente legittimano ampiamente il licenziamento del medesimo, anche in considerazione del profilo professionale "tecnico di radiologia" ricoperto all'interno della società. Sicché, le condotte assunte durante lo svolgimento della prestazione e direttamente riferite all'attività lavorativa non possono non ricondursi nell'ambito della tutela del vincolo fiduciario sotteso alla relazione interpersonale, nel quale si sostanzia il rapporto di lavoro. A tal riguardo, in tema di illeciti disciplinari, al di là dei referenti tradizionali, costituiti dai connotati soggettivi ed oggettivi della condotta, parametrati agli obblighi contrattuali di diligenza e di fedeltà assunti dal lavoratore subordinato nei confronti del datore di lavoro (artt. 2194 e 2105 c.c.) e generalmente ricondotti al concetto di crisi del rapporto fiduciario, può assumere rilievo anche un altro elemento che è quello costituito dal disvalore "ambientale" che può connotare la condotta del dipendente, anche per la sua specifica posizione professionale e di responsabilità nel servizio svolto, in quanto modello diseducativo o comunque disincentivante nei confronti degli altri dipendenti della compagine aziendale, specialmente se a lui sottordinati (Cass. 17208/2002). Pertanto, conclude la Corte territoriale, detto licenziamento è pienamente legittimo atteso che la posizione del suddetto dipendente all'interno della

società e l'intensità dell'elemento psicologico caratterizzante il suo comportamento hanno reso particolarmente gravi le infrazioni, non consentendo, nemmeno in via provvisoria, la continuazione del rapporto di lavoro, stante la irrimediabile compromissione dell'elemento fiduciario, senza considerare, altresì, il valore economico - certamente per se non modesto - delle operazioni censurate.

La motivazione della Corte Napoletana è congrua e corretta sotto il profilo logico giuridico e va pienamente condivisa, con conseguente rigetto del ricorso.

Per quanto concerne i dedotti vizi di motivazione della sentenza impugnata, sono fondate le osservazioni della controricorrente società. Non è vero, infatti, che la Corte territoriale non abbia valutato le mansioni del ricorrente, nella misura in cui è compiuto espresso riferimento alla qualifica di "tecnico di radiologia" ed al particolare vincolo fiduciario insito nelle mansioni stesse. È irrilevante la circostanza della presenza di un altro tecnico di radiologia nella misura in cui è incontestato (anche perché riconosciuto dallo stesso ricorrente nell'atto introduttivo del giudizio di primo grado), oltre che provato, che due delle radiografie alla B. fossero state effettuate proprio dal T.. Sono evidenti le responsabilità del ricorrente per il mancato versamento del corrispettivo, in quanto, nella sua funzione di tecnico di radiologia, avrebbe potuto procedere all'esame solo previa esibizione da parte del paziente della ricevuta dell'avvenuto pagamento, laddove lo stesso ha artatamente fatto figurare la B. quale paziente interno (laddove la stessa non era più ricoverata) proprio al fine di aggirare il controllo sui pagamenti.

La valutazione dell'elemento intenzionale, oltre ad essere insita nella volontarietà dei comportamenti, è stata senz'altro compiuta dalla Corte napoletana nella misura in cui ha ritenuto appunto tutti gli illeciti comportamenti del ricorrente quali dolosi.

Per quanto concerne poi le deposizioni testimoniali, peraltro trascritte dal ricorrente solo in maniera parziale, e dirette a dimostrare che vi erano casi in cui si era proceduto ad esami radiografici o alla consegna degli esami ai pazienti, senza l'osservanza delle procedure sopra descritte, si osserva che tali deposizioni non escludono l'illecita attività posta in essere dal T. per favorire la B., e la gravità dei comportamenti stessi, il tutto nell'ambito di un atteggiamento non collaborativo del T. al medesimo contestato, e posto in luce dalla Corte napoletana.

In ordine alla gravità del comportamento del T. e sulla proporzionalità del provvedimento espulsivo rispetto ai comportamenti illeciti del T., tenuto conto anche dei provvedimenti disciplinari adottati in precedenza nei confronti dello stesso, trattasi di valutazione rimessa al giudice del merito, e spetta solo al giudice di legittimità valutare la congruità e la correttezza logico-giuridica della motivazione, che nella specie sono ravvisabili nel ragionamento del giudice del merito.

In ordine poi alle prime tre contestazioni, quelle relative alla B., è vero che vi è divergenza tra le valutazioni del giudice di primo grado e quello di appello, ma ciò non esclude la correttezza della valutazione della Corte territoriale, che ha fatto riferimento a dati indiscussi ed incontrovertibili (ed in particolare all'obbligo del pagamento degli esami radiografici per i pazienti esterni), ed anche se talora si erano verificate anomalie, ciò non esclude la gravità del comportamento del T. ed il danno economico provocato all'azienda.

Per le residuali contestazioni, si tratta di violazioni marginali, di tal che la Corte territoriale ha ad esse fatto riferimento con il richiamo al comportamento ostruzionistico e non collaborativo del T., ferma restando la gravità dei fatti ascritti al dipendente in relazione agli esami radiografici relativi alla B..

In ordine all'immediatezza delle contestazioni disciplinari si osserva che esso avvenne alcuni mesi dopo il verificarsi degli illeciti comportamenti posti atto dal T., ma la Corte territoriale ha evidenziato che erano state necessarie puntuali verifiche amministrative.

Nessuna concreta violazione del contraddittorio vi è poi stato per avere la società provveduto ad una pluralità di contestazioni.

La questione dell'aliunde perceptum è del tutto estraneo alla sentenza impugnata, stante la legittimità del licenziamento ritenuta dalla Corte di Appello.

E del tutto estraneo alla sentenza impugnata è il secondo licenziamento che sarebbe stato intimato nel 2001 al T. da parte dell'azienda. E comunque la questione è del tutto ininfluenza sia sulla decisione della Corte d'Appello, sia sulla presente decisione, stante la ritenuta legittimità del primo licenziamento.

Stanti le alterne sorti della causa, sussistono giusti motivi per dichiarare compensate le spese del presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e compensa le spese del giudizio di Cassazione.

Così deciso in Roma, il 12 ottobre 2007.

Depositato in Cancelleria il 18 gennaio 2008