

Civile Sent. Sez. L Num. 20540 Anno 2015

Presidente: ROSELLI FEDERICO

Relatore: ROSELLI FEDERICO

Data pubblicazione: 13/10/2015

SENTENZA

sul ricorso 13467-2014 proposto da:

S.P.A. C.F.

in persona

del legale rappresentante pro tempore, elettivamente

domiciliata in ROMA, VIA

presso lo

studio dell'avvocato

che la

rappresenta e difende unitamente agli avvocati

_____ e

(giusta delega

in atti;

- *ricorrente* -

contro

C.F.

- intimata -

Nonché da:

C.F.

elettivamente domiciliata in ROMA, VIA
presso lo studio dell'avvocato
MICHEL MARTONE, che la rappresenta e difende giusta
delega in atti;

- controricorrente e ricorrente incidentale -

nonché contro

S.P.A. C.F.

- intimata -

avverso la sentenza n. 344/2014 della CORTE D'APPELLO
di MILANO, depositata il 01/04/2014 R.G. N. 31/2014;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 02/07/2015 dal Consigliere Dott. FEDERICO
ROSELLI;

udito l'Avvocato ;
udito l'Avvocato per delega

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. GIOVANNI GIACALONE, che ha concluso
per il rigetto del ricorso principale,
inammissibilità o in subordine per il rigetto del
ricorso incidentale.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza del 1° aprile 2014 la Corte d'appello di Milano, in riforma della decisione del Tribunale, accoglieva la domanda proposta da

contro la datrice di lavoro s.p.a. e così dichiarava l'illegittimità del licenziamento disciplinare intimato il 23 novembre 2012, ordinava la reintegrazione nel posto di lavoro e condannava la società a pagare l'indennità risarcitoria, di cui all'art.18, quarto comma, l. 20 maggio 1970 n.300, nella misura di dodici mensilità dell'ultima retribuzione.

La Corte rilevava che la lettera di contestazione dell'illecito disciplinare, del 7 novembre 2011, era basata su quattro punti: 1) la doglianza, formulata dalla Jacob presso il superiore diretto dell'amministratore delegato della società, di generici comportamenti scorretti di quest'ultimo, definito come "paranoico" e privo di "legame con la realtà", nonché l'imputazione allo stesso superiore di non correttezza e non rispetto dei valori aziendali e morali; 2) la mancata risposta al direttore finanziario, che la sollecitava ad esaminare la sua posizione, e la pretesa di discutere direttamente con l'amministratore delegato; 3) la segnalazione ad un dirigente della società dell'intenzione dell'amministratore delegato di passare alle dipendenze di altra società, fatto appreso mediante accesso diretto e non autorizzato alle informazioni personali del medesimo, 4) il rifiuto di restituzione del telefono portatile aziendale.

La Corte d'appello riteneva che l'addebito n.1, riferito ad un fatto avvenuto quasi cinque mesi prima, fosse invalido perché contrastante col principio d'immediatezza della contestazione disciplinare.

Il fatto sub 2 non costituiva comportamento indisciplinato poiché la pretesa di parlare, invece che col direttore finanziario, con l'amministratore delegato, di cui la era assistente e con cui aveva maggiore familiarità, non contrastava con la disciplina d'impresa.

L'informazione circa l'eventuale passaggio dell'amministratore delegato ad

Federico Bonelli

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

altra società era stata assunta dalla lavoratrice attraverso comunicazioni del medesimo a lei indirizzate, e non mediante un accesso non autorizzato; né quel passaggio sarebbe stato illecito, onde l'informazione non poteva avere alcun effetto pregiudizievole. Infine non vi era stato alcun rifiuto di riconsegnare l'apparecchio telefonico.

In definitiva non sussisteva, e non assumeva alcun rilievo disciplinare, un atteggiamento "persecutorio e vendicativo" della lavoratrice verso l'amministratore delegato, "dovuto a ragioni personali" (così la parte conclusiva della lettera di contestazione disciplinare) estranee alle ragioni aziendali.

Contro questa sentenza ricorrono in via principale la s.p.a.

in via incidentale la Memorie utrinque.

MOTIVI DELLA DECISIONE

I due ricorsi debbono essere riuniti ai sensi dell'art.335 cod. proc. civ.

Col primo motivo la ricorrente principale lamenta la violazione degli artt.7 l. 20 maggio 1970 n.300 e 2119 cod. civ., per avere la Corte d'appello considerato in modo isolato e non complessivo i comportamenti indisciplinati addebitati alla lavoratrice, unificati dalla "qualificazione vendicativa e ritorsiva", ossia da una "strategia tesa a delegittimare l'amministratore delegato per vendicarsi per ragioni personali della relazione sentimentale finita male".

La ricorrente dice di non condividere "quanto sostenuto dalla Corte d'appello circa la mancanza di disvalore della condotta tenuta dalla signora Jacob", la quale aveva interrotto il legame fiduciario necessario al rapporto di lavoro.

Sostanzialmente la stessa censura viene ripetuta nel secondo motivo del ricorso, con riferimento agli artt.18 l. cit., 2104, 2105, 2016, 2119 cod. civ., 115 e 116 cod. proc. civ. ed alla "lealtà e fedeltà" della lavoratrice.

Col terzo motivo la ricorrente principale deduce la violazione degli artt.18 cit. e 2119 cit. sostenendo che solo la materiale insussistenza dei fatti

addebitati, e non il difetto della giuridica rilevanza, avrebbe giustificato la tutela reintegratoria di cui al quarto comma dell'art.18 cit.

I tre connessi motivi non sono fondati.

E' anzitutto da osservare che la ricorrente non contesta l'affermazione – resa dalla Corte d'appello con riferimento al primo dei fatti addebitati, ossia alle risentite parole pronunciate dalla lavoratrice con riferimento al suo superiore – di illegittimità del licenziamento per contestazione tardiva dell'addebito, vale a dire per atipica perdita del potere di licenziare dovuta al trascorrere del tempo (nell'ordinamento tedesco si parlerebbe di Verwirkung). La Corte d'appello non si è perciò pronunciata se non in obiter dicto sulla rilevanza disciplinare dell'addebito, a causa dell'efficacia preclusiva della pronuncia di decadenza dell'imprenditore dal potere di licenziare.

Gli altri fatti di cui alla lettera d'incolpazione disciplinare sono stati considerati dalla Corte d'appello o insussistenti (come il rifiuto di restituire l'apparecchio telefonico) oppure privi di rilievo giuridico perché espressivi di atteggiamenti semmai contrari alle regole della compostezza e degli usi mondani, siccome dettati da acredine per l'interruzione non consensuale di una relazione personale, e comunque non di tale rilievo da incidere negativamente sullo svolgimento dell'attività aziendale. Data questa qualifica, che è condivisibile anche con riguardo alle espressioni verbali di cui al primo addebito, non può dirsi che i comportamenti siano stati considerati dal collegio di merito uno per uno e non complessivamente. L'assenza di giuridico rilievo dei singoli fatti può essere apprezzata solo nel contesto complessivo, anche di stato psicologico, in cui versò la lavoratrice.

Quanto alla tutela reintegratoria, non è plausibile che il Legislatore, parlando di "insussistenza del fatto contestato", abbia voluto negarla nel caso di fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, ossia non suscettibile di alcuna sanzione, restando estranea al caso presente la diversa questione della proporzione tra fatto sussistente e di illiceità modesta,

rispetto alla sanzione espulsiva (Cass. 6 novembre 2014 n.23669, che si riferisce ad un caso di insussistenza materiale del fatto contestato). In altre parole la completa irrilevanza giuridica del fatto equivale alla sua insussistenza materiale e dà perciò luogo alla reintegrazione ai sensi dell'art.18, quarto comma, cit.

Con ciò resta assorbita la questione se, nel caso di inflizione del licenziamento basata su più fatti, l'inesistenza o la giuridica irrilevanza di uno solo di essi basti alla tutela reale, ossia ripristinatoria; in altre parole, se questo necessario tipo di tutela renda inutile il rimedio soltanto risarcitorio.

Con unico motivo la ricorrente incidentale, invocando gli artt.112 cod. proc. civ., 25, 26, 40 d. lgs. 11 aprile 2006 n.198, 18 l. n.300 del 1970, 1324, 1344 cod. civ., lamenta che la corte d'appello non s'isprona sulla domanda di accertamento della nullità del licenziamento perché discriminatorio e ritorsivo. L'accoglimento di questa domanda avrebbe comportato la più ampia tutela risarcitoria, prevista nel secondo comma dell'art.18 cit. In particolare ella si duole che la Corte di merito abbia trascurato una procedura endoaziendale, da lei richiesta per violazione del codice interno di condotta e per demansionamento, che starebbe, di fatto se non formalmente, alla base del licenziamento. Il motivo non può essere accolto a causa dell'inosservanza dell'art.366 n.3 cod. proc. civ. sia perché la ricorrente non specifica il motivo d'appello relativo alle dette ragioni e circostanze né l'atto processuale da cui nel giudizio di merito sarebbe risultata la suddetta procedura endoaziendale né ancora gli specifici elementi rilevanti ai sensi del d. lgs. n.198 del 2006 e asseritamente trascurati dalla Corte d'appello.

La reciproca soccombenza giustifica la compensazione delle spese processuali.

P Q M

La Corte, riuniti i ricorsi, li rigetta e compensa le spese processuali.

Ai sensi dell'art.13, comma 1 quater, d.P.R. n.115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte dei ricorrenti principale e

Federico Pontillo

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

13467/14

incidentale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per i ricorsi principale e incidentale, a norma del comma 1 bis dello stesso art.13.

Così deciso in Roma il 2 luglio 2015

Il Presidente ed estensore