

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. DI CERBO Vincenzo - Presidente

Dott. BLASUTTO Daniela - Consigliere

Dott. GARRI Fabrizia - Consigliere

Dott. ESPOSITO Lucia - Consigliere

Dott. BOGHETICH Elena - rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 15056-2017 proposto da:

██████████, ██████████, elettivamente domiciliate in ██████████, presso lo Studio ██████████, rappresentate e difese dagli Avvocati ██████████;

- ricorrenti -

contro

██████████, titolare della " ██████████", elettivamente domiciliato in ██████████, presso lo studio dell'avvocato ██████████, rappresentato e difeso dall'avvocato ██████████;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 198/2017 della CORTE D'APPELLO di BOLOGNA, depositata il 28/02/2017 R.G.N. 127/2016;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 22/01/2019 dal Consigliere Dott. ELENA BOGHETICH;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. FRESA Mario, che ha concluso per il rigetto del ricorso;

udito l'Avvocato ██████████ per delega verbale Avvocato ██████████;

udito l'Avvocato ██████████.

FATTI DI CAUSA

1. Con sentenza del 28/02/2017 la Corte d'appello di Bologna ha parzialmente riformato la sentenza del Tribunale di Ferrara ed ha escluso l'ingiuriosita' del licenziamento intimato dal Dott. ██████████, titolare di farmacia, alla Dott.ssa ██████████ in data 08/03/2011, ritenendo comunque insussistente la giusta causa e riducendo l'indennita' risarcitoria di cui alla L. n. 604 del 1966, articolo 8 da sei a cinque mensilita'; ha altresì respinto il carattere ritorsivo del licenziamento per giusta causa intimato dal Dott. ██████████ alla Dott.ssa ██████████ in data 22/03/2011, dichiarandone comunque l'illegittimita' per assenza di causale ed escludendo tuttavia la condanna alla relativa indennita' risarcitoria per mancata proposizione in grado di appello della domanda subordinata avanzata in prime cure.

2. In relazione al licenziamento della Dott.ssa ██████████, la Corte territoriale ha ritenuto illegittimo il licenziamento in considerazione della genericita' della contestazione disciplinare concernente un ammanco di cassa ma insussistente un profilo di ingiuriosita' in considerazione delle concrete circostanze (contestazione disciplinare in presenza del legale del datore di lavoro e immediata sospensione cautelare dal servizio) con cui lo stesso era stata intimato; ha motivato la riduzione dell'indennita' risarcitoria L. n. 604 del 1966, ex articolo 8 in relazione all'anzianita' di servizio ed alle modeste dimensioni dell'azienda. In relazione al licenziamento della Dott.ssa ██████████, la Corte territoriale ha negato il carattere ritorsivo del recesso sottolineando l'assenza di funzioni e incarichi sindacali della ██████████ e dunque escludendo interferenze tra parole di solidarieta' adottate a favore della collega di lavoro e relativo procedimento disciplinare, rilevato altresì che, in ogni caso, la presenza di due contestazioni disciplinari escludeva l'unicita' del motivo ritorsivo; in assenza di riproposizione della domanda di indennita' risarcitoria L. n. 604 del 1966, ex articolo 8 la Corte si e' limitata ad escludere profili di nullita' del licenziamento senza adottare una pronuncia di illegittimita' del licenziamento posto che "l'ingiustificatezza rappresenta un alterius rispetto alla nullita' per ritorsivita' e non già un mero minus.

3. Le due lavoratrici hanno proposto, avverso tale sentenza, ricorso per cassazione affidato a cinque motivi, illustrati da memoria. Il Dott. ██████████ ha depositato controricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo si deduce vizio di motivazione (ex articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 5) avendo, la Corte distrettuale, trascurato - con riguardo al licenziamento della Dott.ssa ██████████ - che la lettera di contestazione imputava alla lavoratrice l'adozione di una condotta penalmente rilevante ove si deduceva che la stessa era responsabile di "un ammanco di cassa... di 29.444,24". Invero, dagli elementi istruttori, di fonte testimoniale, emergeva che la Dott.ssa ██████████ raramente si era occupata della chiusura serale della cassa e che, in realta', il motivo concorrente del licenziamento consisteva nell'aver fatto "troppo nero" ossia trascurato di aver emesso lo scontrino fiscale in un numero di casi eccessivi rispetto a quelli raccomandati dal datore di lavoro.

2. Con il secondo motivo - sempre in relazione al licenziamento della Dott.ssa ██████████ - si denuncia violazione e falsa applicazione della L. n. 604 del 1966, articolo 8 (ex articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 3) avendo, la Corte distrettuale, nel commisurare l'indennita' risarcitoria conseguente all'illegittimita' del licenziamento, considerato solamente alcuni elementi (anzianita' di servizio e requisito occupazionale),

trascurando la condotta tenuta dal datore di lavoro (che dopo aver invitato le proprie dipendenti a "fare nero" negli incassi procedeva al licenziamento della dipendente piu' solerte).

3. Con i successivi tre motivi di ricorso - che concernono il licenziamento della Dott.ssa [REDACTED] - si denuncia violazione e falsa applicazione degli articoli 2726, 2729 e 2697 c.c., articolo 115 c.p.c. ("ex articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 5"), articoli 1345 e 1418 c.c. (ex articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 3), articoli 112 e 436 c.p.c. e della L. n. 604 del 1966, articolo 8 (ex articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 3). Invero, le frasi rivolte dalla lavoratrice al datore di lavoro ed oggetto della prima lettera di contestazione ("A seguito della sospensione della Dott.ssa (OMISSIS), Ella mi ha ripetutamente sollecitato, nei giorni [REDACTED] c.a., a rivedere la mia posizione nei confronti della collega sospesa, prospettandomi che, in caso contrario, avrebbe testimoniato a mio sfavore nel contenzioso con la medesima [REDACTED]") nonche' della seconda lettera ("Qui si sta perdendo il lume della ragione", "Datti una calmata") non sono mai state pronunciate e le sono state attribuite da un testimone totalmente "inaffidabile" (teste Laura Pazi, di cui unitamente ad altri testimoni - vengono riportate le dichiarazioni rese in primo grado). La Corte distrettuale ha, inoltre, errato ad escludere l'unicita' del motivo ritorsivo, arrestandosi alla verifica dell'assenza di un inconferente requisito (la mancanza di cariche sindacali della [REDACTED]) e trascurando una serie di elementi, quali l'assoluta inesistenza dei motivi adottati e la chiara reazione alla mera preoccupazione della [REDACTED] riguardo alle sorti della collega [REDACTED]. Infine, con il quinto motivo, il ricorrente rileva che in sede di costituzione in appello si era censurata la illegittimita' oltre che la ritorsivita' del licenziamento e, dunque, il pagamento dell'indennita' L. n. 604 del 1966, ex articolo 8 doveva ritenersi una conseguenza sanzionatoria implicita; del pari, doveva ritenersi conseguenza implicita anche l'indennita' sostitutiva del preavviso.

4. Il primo motivo del ricorso e' inammissibile.

L'assunto secondo il quale la Dott.ssa [REDACTED] raramente si era occupata della chiusura serale della cassa e che, in realta', il motivo concorrente del licenziamento consisteva nell'aver fatto "troppo nero" attiene a valutazioni di merito che non possono trovare ingresso nella presente sede di legittimita', dal momento che, nell'ambito di detto sindacato, non e' conferito il potere di riesaminare e valutare il merito della causa, ma solo quello di controllare, sotto il profilo logico formale e della correttezza giuridica, l'esame e la valutazione fatta dal giudice di merito, cui resta riservato di individuare le fonti del proprio convincimento e, all'uopo, di valutare le allegazioni e le prove offerte dalle parti.

Va, inoltre, rilevato che il controllo di logicita' del giudizio di fatto e', nella presente fattispecie, consentito alla luce dell'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 5 nella formulazione successiva alla novella introdotta con il Decreto Legge n. 83 del 2012, conv. nella L. n. 134 del 2012, trattandosi di sentenza depositata dopo il giorno 11 settembre 2012. Come precisato dalle Sezioni Unite (n. 8053/2014) e', in tal caso, denunciabile in Cassazione solo l'anomalia motivazionale che si tramuta in violazione di legge costituzionalmente rilevante, in quanto attinente all'esistenza della motivazione in se', purché il vizio risulti dal testo della sentenza impugnata, a prescindere dal confronto con le risultanze processuali. E tale anomalia si esaurisce nella "mancanza assoluta di motivi sotto l'aspetto materiale e grafico", nella "motivazione apparente", nel "contrasto irriducibile tra affermazioni inconciliabili" e nella "motivazione perplessa ed obiettivamente incomprensibile", esclusa qualunque rilevanza del semplice difetto di "sufficienza" della motivazione. In particolare, la motivazione e' solo apparente, e la sentenza e' nulla perche' affetta da "error in procedendo", quando, benché graficamente esistente, non renda, tuttavia, percepibile il fondamento della decisione, perche' recante argomentazioni obbiettivamente inidonee a far conoscere il ragionamento seguito dal giudice per la formazione del proprio convincimento, non potendosi lasciare all'interprete il compito di integrarla con le piu' varie, ipotetiche congetture (Cass. Sez. U. n. 22232 del 2016).

La Corte distrettuale ha rilevato che "la mera presenza dell'avvocato di fiducia, al momento della consegna della lettera di contestazione (la fattispecie e' frequente nella prassi alla luce dell'eventuale rifiuto di sottoscrivere la predetta consegna ed altre problematiche similari) o anche l'eventuale cognizione da parte dello stesso del contenuto, non concreta di per se' ingiuriosita'. Anche il mero allontanamento dal luogo di lavoro, ove anche in una struttura di ristrette dimensioni percepibile dai colleghi, e' conseguente alla disposta sospensione cautelare e non concreta, di nuovo, ad avviso del Collegio, di per se' solo, le particolari modalita' ingiuriose richieste dal diritto vivente quale emergente dalla pronuncia (di legittimita', Cass. n. 6845 del 2010) sopra trascritta".

Questa Corte ha poi ripetutamente affermato che il licenziamento ingiurioso o vessatorio, lesivo della dignita' e dell'onore del lavoratore, che da' luogo al risarcimento del danno, ricorre soltanto in presenza di particolari forme o modalita' offensive o di eventuali forme ingiustificate e lesive di pubblicita' date al provvedimento, le quali vanno rigorosamente provate da chi le adduce, unitamente al lamentato pregiudizio (Cass. n. 23686 del 2015; Cass. n. 5885 del 2014, Cass. n. 17329 del 2012, Cass. n. 21279 del 2010, Cass. n. 6845 del 2010; Cass. n. 15469 del 2008).

La Corte d'appello, partendo dalle esposte premesse, ha fatto corretta applicazione dei principi affermati da questa Corte. E difatti, al fine di valutare la dedotta natura ingiuriosa del licenziamento, ha esaminato le circostanze attinenti alle modalita' di comunicazione ed attuazione del procedimento disciplinare, concludendo - del tutto correttamente - che la condotta del datore di lavoro si era mantenuta nell'ambito degli usuali canoni comportamentali tipici della fase di estinzione del rapporto di lavoro.

5. Il secondo motivo del ricorso e' inammissibile.

Le circostanze indicate dalla legge come rilevanti per la determinazione della indennita' sono state logicamente valutate dai Giudici di merito: la censura, attinente peraltro ad una sola mensilita', e' inammissibile giacche' e' stato ritenuto (Cass. n. 107 del 2001, Cass. n. 13380 del 2006) che in caso di licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo per il quale non sia applicabile la disciplina della cosiddetta stabilita' reale, la determinazione, tra il minimo e il massimo, della misura dell'indennita' risarcitoria prevista dalla L. n. 604 del 1966, articolo 8 (sostituito dalla L. n. 108 del 1990, articolo 2), spetta al giudice di merito ed e' censurabile in sede di legittimita' solo per motivazione assente, illogica o contraddittoria.

Nel caso di specie, la Corte distrettuale ha fornito adeguata motivazione (anche alla luce del novellato articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 5), ritenendo di rideterminare l'indennita' risarcitoria (da sei mensilita', come disposto dal Tribunale a cinque mensilita') in considerazione dell'anzianita' di servizio (circa sette anni) e della relativa "tenuita' del requisito occupazionale (4 dipendenti).

6. I motivi dal terzo al quinto sono inammissibili.

Deve, in primo luogo, rimarcarsi che in tema di ricorso per cessazione, il vizio di violazione di legge consiste nella deduzione di un'erronea ricognizione, da parte del provvedimento impugnato, della fattispecie astratta recata da una norma di legge e quindi implica necessariamente un problema interpretativo della stessa; viceversa, l'allegazione di un'erronea ricognizione della fattispecie concreta a mezzo delle risultanze di causa e' esterna all'esatta interpretazione della norma di legge e inerisce alla tipica valutazione del giudice di merito, la cui censura e' possibile, in sede di legittimita', sotto l'aspetto del vizio di motivazione. Il discrimine tra l'una e l'altra ipotesi - violazione di legge in senso proprio a causa dell'erronea ricognizione dell'astratta fattispecie normativa, ovvero erronea applicazione della legge in ragione della carente o contraddittoria ricostruzione della fattispecie concreta - e' segnato dal fatto che solo quest'ultima censura, e non anche la

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro civile - Sentenza 27 febbraio 2019, n. 5760

prima, e' mediata dalla contestata valutazione delle risultanze di causa (ex aliis: Cass. 16 luglio 2010 n. 16698; Cass. 26 marzo 2010 n. 7394).

Nella specie e' evidente che il ricorrente lamenta la erronea applicazione della legge in ragione della carente o contraddittoria ricostruzione della fattispecie concreta, e dunque, in realta', non denuncia un'erronea ricognizione della fattispecie astratta recata dalla norma di legge (ossia un problema interpretativo, vizio riconducibile all'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 3) bensì un vizio-motivo, da valutare alla stregua del novellato articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 5, che - nella versione ratione temporis applicabile - lo circoscrive all'omesso esame di un fatto storico decisivo (cfr. sul punto Cass. Sez. U. n. 19881 del 2014), riducendo al "minimo costituzionale" il sindacato di legittimita' sulla motivazione (Cass. Sez. U. n. 8053 del 2014).

Nessuno di tali vizi ricorre nel caso in esame e la motivazione non e' assente o meramente apparente, ne' gli argomenti addotti a giustificazione dell'apprezzamento fattuale risultano manifestamente illogici o contraddittori. La sentenza impugnata ha ampiamente esaminato i fatti controversi ed accertato l'intimazione di due contestazioni disciplinari aventi ad oggetto espressioni verbali rivolte dalla (OMISSIS) al datore di lavoro, condotte accertate e ritenute dalla Corte distrettuale insufficienti ad integrare una giustificazione della sanzione piu' severa quale il recesso dal rapporto di lavoro, pur non integrando gli estremi di un licenziamento ritorsivo.

Come ripetutamente affermato da questa Corte l'esame dei documenti esibiti e delle deposizioni dei testimoni, nonche' la valutazione dei documenti e delle risultanze della prova testimoniale, il giudizio sull'attendibilita' dei testi e sulla credibilita' di alcuni invece che di altri, come la scelta, tra le varie risultanze probatorie, di quelle ritenute piu' idonee a sorreggere la motivazione, involgono apprezzamenti di fatto riservati al giudice del merito, il quale, nel porre a fondamento della propria decisione una fonte di prova con esclusione di altre, non incontra altro limite che quello di indicare le ragioni del proprio convincimento, senza essere tenuto a discutere ogni singolo elemento o a confutare tutte le deduzioni difensive, dovendo ritenersi implicitamente disattesi tutti i rilievi e circostanze che, sebbene non menzionati specificamente, sono logicamente incompatibili con la decisione adottata (ex multis Cass. n. 1901 del 2017; Cass. n. 16056 del 2016).

Inoltre, la verifica in ordine all'attendibilita' del testimone - che afferisce alla veridicità della deposizione resa dallo stesso - forma oggetto di una valutazione discrezionale che il giudice di merito compie alla stregua di elementi di natura oggettiva (la precisione e completezza della dichiarazione, le possibili contraddizioni, ecc.) e di carattere soggettivo (la credibilita' della dichiarazione in relazione alle qualita' personali, ai rapporti con le parti ed anche all'eventuale interesse ad un determinato esito della lite), insindacabile in questa sede (Cass. n. 7623 del 2016). Nel caso di specie, le deposizioni testimoniali (aventi ad oggetto le affermazioni proferite dalla (OMISSIS) nei confronti ed alla presenza del datore di lavoro) sono state rese nel giudizio di primo grado e non risulta che il loro contenuto sia stato contestato nel giudizio di appello.

Infine, il quinto motivo e' prospettato con modalita' non conformi al principio di specificita' dei motivi di ricorso per cassazione, secondo cui parte ricorrente avrebbe dovuto, quantomeno, trascrivere nel ricorso il contenuto (quantomeno per stralcio) della memoria di appello (ove si deduce sia stata invocata la illegittimita', oltre che la nullita', del licenziamento e chiesta la condanna ai sensi della L. n. 604 del 1966, articolo 8), fornendo al contempo alla Corte elementi sicuri per consentirne l'individuazione e il reperimento negli atti processuali, potendosi solo cosi' ritenere assolto il duplice onere, rispettivamente previsto a presidio del suddetto principio dall'articolo 366 c.p.c., comma 1, n. 6 e dall'articolo 369 c.p.c., comma 2, n. 4 (Cass. 12 febbraio 2014, n. 3224; Cass. SU 11 aprile 2012, n. 5698; Cass. SU 3 novembre 2011, n. 22726).

Deve richiamarsi, in ogni caso, l'orientamento di legittimita' secondo cui, qualora il lavoratore agisca in giudizio deducendo il motivo discriminatorio del licenziamento, "..l'eventuale carenza di giusta causa, pur ricavabile da circostanze di fatto allegate, integra un ulteriore e non gia' compreso motivo di illegittimita' del recesso come tale non rilevabile d'ufficio dal giudice e neppure configurabile come mera diversa

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro civile - Sentenza 27 febbraio 2019, n. 5760

qualificazione giuridica della domanda" (Cass. 20742 del 2018; Cass. n. 12898 del 2016; Cass. n. 13673 del 2015).

7. In conclusione, il ricorso va dichiarato inammissibile e le spese di lite vanno regolate in base alla soccombenza come previsto dall'articolo 91 c.p.c.

8. Sussistono i presupposti per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, previsto dal Decreto del Presidente della Repubblica n. 30 maggio 2002, n. 115, articolo 13, comma 1 quater, introdotto dalla L. 24 dicembre 2012, n. 228, articolo 1, comma 17 (legge di stabilita' 2013).

P.Q.M.

La Corte dichiara inammissibile il ricorso e condanna le ricorrenti al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimita' liquidate in Euro 200,00 per esborsi e in Euro 4.000,00 per compensi professionali, oltre spese generali al 15% ed accessori di legge.

Ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115, articolo 13, comma 1 quater, da' atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma dello stesso articolo 13, comma 1 bis.