

Corte di Cassazione, Sez. lavoro, sentenza 28 maggio 2019, n. 14500

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. La Corte di appello di Milano, in riforma della pronuncia del Tribunale della medesima sede L. n. 92 del 2012, ex art. 1, comma 57, ha - con sentenza n. 41 del 12.1.2018 - accolto la domanda di annullamento del licenziamento intimato dalla OMISSIS s.p.a. a OMISSIS con lettera del 16.12.2016, funzionario con qualifica di Quadro, per aver proferito, utilizzando mezzi aziendali ossia nel corso di due telefonate effettuate alla presenza di una collega, frasi di natura erotico-sessuale.
2. La Corte accoglieva il reclamo proposto dalla società condannata alla reintegrazione nel posto di lavoro, rilevando che i fatti, pienamente accertati in sede istruttoria, non potevano ritenersi integrare gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo ma nemmeno sussumersi - considerata la loro peculiarità, reiterazione ed unitarietà - nella previsione delle fattispecie punite con sanzione conservativa dall'art. 39 del c.c.n.l. settore Industria chimica, con conseguente applicazione della L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 5; condannava il lavoratore al pagamento delle spese di lite del grado di appello e compensava le spese del primo grado.
3. Per la cassazione di tale sentenza OMISSIS ha proposto ricorso affidato a cinque motivi. La società resiste con controricorso. Entrambe le parti hanno depositato memoria ex art. 378 c.p.c..

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo il ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 39 del c.c.n.l. addetti Industria Chimica, artt. 2106 e 2119 c.c. (in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3) avendo, la Corte distrettuale, erroneamente escluso la ricorrenza delle fattispecie tipizzate dalla contrattazione collettiva con sanzione conservativa, a fronte della insussistenza di peculiarità del caso (trattandosi di mere, innocue, espressioni intercorse con soggetti terzi e non con la collega presente in ufficio) e di reiterazione (in quanto tenute in un unico contesto temporale, senza alcun precedente disciplinare a carico del lavoratore), e non sussistendo l'uso improprio di mezzi aziendali in quanto frasi proferite al cellulare aziendale costituente benefit aziendale e, pertanto, ad uso promiscuo.
2. Con il secondo motivo il ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 40 del c.c.n.l. addetti Industria Chimica, L. n. 300 del 1970, art. 18, commi 4 e 5, (in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3) avendo, la Corte distrettuale, erroneamente applicato la tutela risarcitoria dovendo, invece, considerare insussistente il fatto contestato, posto che non integrava alcuna delle fattispecie punite dal contratto collettivo con sanzione espulsiva.
3. Con il terzo motivo il ricorrente denuncia violazione dell'art. 112 c.p.c., per avere, la Corte distrettuale, giudicato ultra petita, a fronte del reclamo della società che si limitava all'accertamento della legittimità del licenziamento ovvero alla conversione del licenziamento in sanzione conservativa.
4. Con il quarto motivo il ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 115, 116, 245 e 421 c.p.c., e art. 2697 c.c., e art. 2724 c.c., n. 1 (in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3) non avendo, la Corte distrettuale, ammesso la prova testimoniale contraria, sui capitoli dedotti dalla società, con il teste indicato dallo OMISSIS, identificato nella destinataria della prima telefonata, in grado di dimostrare l'inattendibilità dei testi della controparte.
5. Con il quinto motivo il ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 91 e 92 c.p.c. (in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3) avendo, la Corte distrettuale, condannato lo OMISSIS al pagamento delle spese di lite e compensato le spese del primo grado, non potendosi ritenere soccombente con riferimento all'accoglimento di una domanda che lui stesso aveva formulato.

6. I primi due motivi, che possono essere trattati congiuntamente per la stretta connessione, non sono fondati.

In ordine alla valutazione che il giudice di merito deve compiere circa la legittimità dei licenziamenti disciplinari a seguito dell'introduzione delle modifiche alla L. n. 300 del 1970, art. 18, da parte della L. n. 92 del 2012, nonché con particolare riguardo al criterio di interpretazione da adottare relativamente alle previsioni dei contratti collettivi che prevedono sanzioni conservative, questo Collegio ritiene di confermare i principi affermati da questa Corte con sentenza n. 12365 del 2019.

In sintesi, il giudice di merito deve - in primo luogo - accertare se sussistano o meno la giusta causa ed il giustificato motivo di recesso, secondo le previgenti nozioni fissate dalla legge (così Cass. SS.UU. n. 30985 del 2017).

Nel caso in cui il giudice escluda la ricorrenza di una giustificazione della sanzione espulsiva, deve svolgere, al fine di individuare la tutela applicabile, una ulteriore disamina sulla sussistenza o meno di una delle due condizioni previste dall'art. 18, comma 4, per accedere alla tutela reintegratoria ("insussistenza del fatto contestato" ovvero fatto rientrante "tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili"), dovendo, in assenza, applicare il regime dettato dal comma 5, "da ritenersi espressione della volontà del legislatore di attribuire alla cd. tutela indennitaria forte una valenza di carattere generale" (ancora Cass. SS.UU. n. 30985 del 2017).

Avuto riguardo alle previsioni della contrattazione collettiva che graduano le sanzioni disciplinari, questa Corte, essendo quella della giusta causa e del giustificato motivo una nozione legale, ha più volte espresso il generale principio che tali previsioni non vincolano il giudice di merito (ex plurimis, Cass. n. 8718 del 2017; Cass. n. 9223 del 2015; Cass. n. 13353 del 2011), anche se "la scala valoriale ivi recepita deve costituire uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c." (Cass. n. 9396 del 2018; Cass. n. 28492 del 2018).

Il principio generale subisce eccezione ove la previsione negoziale ricollegghi ad un determinato comportamento giuridicamente rilevante solamente una sanzione conservativa: in tal caso il giudice è vincolato dal contratto collettivo, trattandosi di una condizione di maggior favore fatta espressamente salva dal legislatore (L. n. 604 del 1966, art. 12).

La nuova disciplina fissata dalla L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 4, in tema di tutele applicabili in caso di licenziamento illegittimo appare pienamente coerente rispetto a tali indirizzi consolidati, laddove prevede che, ove il fatto rientri tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, non solo il licenziamento sarà ingiustificato senza possibilità di diversa valutazione da parte del giudice ma il giudice dovrà annullare il licenziamento, ordinando la reintegrazione nel posto di lavoro ed il pagamento di una indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto.

7. In ordine ai criteri di interpretazione di un contratto collettivo, questa Corte ha già affermato che, in considerazione della sua natura privatistica, vanno applicate le disposizioni dettate dall'art. 1362 c.c. e ss.; coerentemente è stato da gran tempo escluso il ricorso all'applicazione analogica (Cass. n. 7519 del 1983; Cass. n. 5726 del 1985; Cass. n. 6524 del 1988). L'interpretazione estensiva, ex art. 1365 c.c., è consentita - per estendere un patto relativo ad un caso ad un altro caso non espressamente contemplato dalla parti - solo ove risulti la "inadeguatezza per difetto" dell'espressione letterale adottata dalle parti sociali rispetto alla loro volontà, inadeguatezza tradottasi in un contenuto carente rispetto all'intenzione (cfr. Cass. n. 9560 del 2017). In tale ipotesi, l'interprete deve tener presenti le conseguenze normali volute dalle parti stesse con l'elencazione esemplificativa dei casi menzionati e verificare se sia possibile ricomprendere nella previsione contrattuale ipotesi non contemplate nell'esemplificazione, attenendosi, nel compimento di tale operazione ermeneutica, al criterio di ragionevolezza imposto dalla medesima norma. La verifica esegetica deve essere eseguita con particolare severità in un contesto, come quello in esame, nel quale trova applicazione il principio generale secondo cui una norma che

preveda una eccezione rispetto alla regola generale deve essere interpretata restrittivamente. Ne consegue che in siffatta ipotesi l'interpretazione non può estendersi oltre i casi in cui il plus di significato, che si intenda attribuire alla norma interpretata, non riduca la portata della norma costituente la regola con l'introduzione di nuove eccezioni.

Pertanto solo ove il fatto contestato e accertato sia espressamente contemplato da una previsione di fonte negoziale vincolante per il datore di lavoro, che tipizzi la condotta del lavoratore come punibile con sanzione conservativa, il licenziamento sarà non solo illegittimo ma anche meritevole della tutela reintegratoria prevista dall'art. 18 novellato, comma 4.

Coerentemente non può dirsi consentito al giudice, in presenza di una condotta accertata che non rientri in una di quelle descritte dai contratti collettivi ovvero dai codici disciplinari come punibili con sanzione conservativa, applicare la tutela reintegratoria operando una estensione non consentita, per le ragioni suesposte, al caso non previsto sul presupposto del ritenuto pari disvalore disciplinare.

8. Ebbene, nel caso di specie, è risultato (dalle deposizioni dei testimoni, "attendibili, coerenti, non contraddette da elementi di segno contrario, non ispirate da motivi di rancore nei confronti di OMISSIS"), "confermato che la mattina del 1 dicembre 2016 OMISSIS, recatosi per la prima volta nel suo nuovo ufficio ove era stato trasferito, in presenza di una collega di lavoro con la quale non aveva avuto in precedenza alcuna particolare frequentazione e confidenza, ha, in un breve lasso di tempo, utilizzando anche i mezzi aziendali e reiterando la propria condotta per ben due volte, proferito espressioni di natura erotico-sessuale, del tutto incurante di urtare la sensibilità e la sfera dei valori, in quanto persona ed in quanto donna, dell'unica collega di lavoro presente in quel momento con lui nell'ufficio comune di lavoro".

La Corte distrettuale ha escluso che il comportamento adottato dallo OMISSIS fosse sussumibile nell'ambito delle ipotesi punite con sanzione conservativa dall'art. 39, del contratto collettivo applicato in azienda, in particolare nell'ambito delle ipotesi concernenti il lavoratore che "utilizzi in modo improprio gli strumenti di lavoro aziendali (accesso a reti e sistemi di comunicazione, strumenti di duplicazione, ecc.)" o che "commetta mancanze recanti pregiudizio alla persona, alla disciplina, alla morale o all'igiene".

In particolare, la Corte distrettuale ha ritenuto che "la vicenda, per la sua peculiarità, reiterazione ed unitarietà, per il tenore erotico-sessuale delle espressioni utilizzate, per il contestuale utilizzo dei mezzi aziendali, non si presti ad essere segmentata ed incasellata in alcuna delle previsioni per le quali l'art. 39 c.c.n.l. di settore prevede mere sanzioni conservative". Ha, peraltro, ritenuto ingiustificato il licenziamento in quanto diretto a sanzionare una condotta senz'altro grave ma che non integrava, in considerazione della assenza di precedenti disciplinari, un inadempimento di notevole gravità come richiesto dall'art. 2119 c.c., con conseguente applicazione della L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 5.

Tale motivazione, incentrata sugli elementi oggettivi e soggettivi della condotta così come emersi dall'istruttoria nonchè sulla ricerca rigorosa della volontà delle parti sociali come espressa nella individuazione dei casi da punire con sanzione conservativa, risulta conforme ai principi sopra richiamati in materia di interpretazione ragionevolmente orientata in base al principio regola-eccezione, nonchè congrua e priva di vizi logici e resiste alle censure del ricorrente che, in ogni caso, non ha censurato la violazione dei canoni di interpretazione della clausola contrattuale che prevede sanzioni di carattere conservativo (in specie, l'art. 39 c.c.n.l.), bensì si è concentrato sulla insussistenza dei tratti concreti (peculiarità e reiterazione) della condotta tenuta dallo OMISSIS come ricostruita dalla Corte distrettuale. Peraltro, l'accertamento della ricorrenza concreta degli elementi del parametro normativo si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice di merito e incensurabile in cassazione se privo di errori logici e giuridici (ex multis, Cass., 6498 del 2012, Cass. n. 7426 del 2018). Nè può ritenersi ricorrente una ipotesi di "insussistenza del fatto contestato", questione, peraltro, nuova in quanto non risulta affrontata dalla Corte distrettuale nè risulta essere stata oggetto di motivo di reclamo.

Secondo giurisprudenza consolidata, invero, la nozione di "insussistenza del fatto contestato", di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 4, novellato nel 2012, comprende sia l'ipotesi del fatto materiale che si riveli insussistente, sia quella del fatto che, pur esistente, non presenti profili di illiceità (cfr. Cass. n. 29062 del 2017, Cass. n. 25717 del 2018, Cass. n. 12102 del 2018) mentre nel caso di specie i fatti contestati sono stati pienamente accertati ed hanno senz'altro rivestito carattere di anti giuridicità.

Non ricorrendo, dunque, le due condizioni previste dalla L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 4, per l'applicazione della tutela reintegratoria (e, in particolare, la previsione di una sanzione conservativa per la condotta adottata dallo OMISSIS), la Corte distrettuale ha correttamente applicato il regime generale di tutela risarcitoria dettato dal comma 5, del medesimo articolo.

9. Il terzo motivo è inammissibile.

Il ricorso per cassazione, avendo ad oggetto censure espressamente e tassativamente previste dall'art. 360 c.p.c., comma 1, deve essere articolato in specifici motivi riconducibili in maniera immediata ed inequivocabile ad una delle cinque ragioni di impugnazione stabilite dalla citata disposizione, pur senza la necessaria adozione di formule sacramentali o l'esatta indicazione numerica di una delle predette ipotesi. Pertanto, nel caso in cui il ricorrente lamenti l'omessa pronuncia, da parte dell'impugnata sentenza, in ordine ad una delle domande o eccezioni proposte, non è indispensabile che faccia esplicita menzione della ravvisabilità della fattispecie di cui all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 4, con riguardo all'art. 112 c.p.c., purchè il motivo rechi univoco riferimento alla nullità della decisione derivante dalla relativa omissione, dovendosi, invece, dichiarare inammissibile il gravame allorchè sostenga che la motivazione sia mancante o insufficiente o si limiti ad argomentare sulla violazione di legge (Cass. Sez.U., n. 17931 del 2013).

10. Il quarto motivo è inammissibile.

Il ricorrente chiede, invero, al giudice di legittimità di esaminare il contenuto delle dichiarazioni dei testimoni e di verificare l'esistenza di fatti decisivi sui quali la motivazione è mancata, ovvero è stata insufficiente o illogica.

Va, peraltro, rilevato che le norme (art. 2697 c.c. e ss.) poste dal Libro VI, Titolo II, del codice civile regolano le materie: a) dell'onere della prova; b) dell'astratta idoneità di ciascuno dei mezzi in esse presi in considerazione all'assolvimento di tale onere in relazione a specifiche esigenze; c) della forma che ciascuno di essi deve assumere.

La materia della valutazione dei risultati ottenuti mediante l'esperimento dei mezzi di prova, è, viceversa, disciplinata dagli artt. 115 e 116 c.p.c., e l'erroneità su tali profili ridonda quale vizio ex art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5 (ex multis, Cass. 2707 del 2004).

L'illustrazione delle doglianze sull'apprezzamento delle risultanze testimoniali si risolve, dunque, nella proposizione di un mezzo d'impugnazione, ex art. 360 c.p.c., n. 5, inammissibile alla stregua della riforma operata dal D.L. 22 giugno 2012, n. 83 (c.d. "decreto crescita") convertito con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2012, n. 134, riforma applicabile ai ricorsi avverso le sentenze depositate, come nella specie, dopo il giorno (OMISSIS).

In sintesi, le censure si risolvono in una (ormai del tutto inammissibile) richiesta di rivisitazione di fatti e circostanze come definitivamente accertati in sede di merito. Il ricorrente, difatti, lungi dal prospettare a questa Corte un vizio realmente rilevante sotto il profilo di cui all'art. 360 c.p.c., n. 5, si volge piuttosto ad invocare una diversa lettura delle risultanze procedurali così come accertate e ricostruite dalla Corte territoriale, muovendo all'impugnata sentenza censure del tutto inaccoglibili, perchè la valutazione delle risultanze probatorie, al pari della scelta di quelle - fra esse - ritenute più idonee a sorreggere la motivazione, postula un apprezzamento di fatto riservato in via esclusiva al giudice di merito il quale, nel porre a fondamento del proprio convincimento e della propria decisione una fonte di prova con esclusione di altre, nel privilegiare una ricostruzione circostanziale a scapito di altre (pur astrattamente possibili e logicamente non imprevedibili), non incontra altro limite che quello

di indicare le ragioni del proprio convincimento, senza essere peraltro tenuto ad affrontare e discutere ogni singola risultanza processuale ovvero a confutare qualsiasi deduzione difensiva.

11. Il quinto motivo è fondato.

Il giudice di appello, allorchè riformi in tutto o in parte la sentenza impugnata, deve procedere d'ufficio, quale conseguenza della pronuncia di merito adottata, ad un nuovo regolamento delle spese processuali, il cui onere va attribuito e ripartito tenendo presente l'esito complessivo della lite poichè la valutazione della soccombenza opera, ai fini della liquidazione delle spese, in base ad un criterio unitario e globale, sicchè viola il principio di cui all'art. 91 c.p.c., il giudice di merito che ritenga la parte soccombente in un grado di giudizio e, invece, vincitrice in un altro grado (Cass. n. 9064 del 2018, Cass. n. 11423 del 2016, Cass. n. 6259 del 2014).

Nel caso di specie, la pronuncia di reintegrazione nel posto di lavoro, L. n. 300 del 1970, ex art. 18, comma 4, è stata riformata dalla Corte di appello che, pur accogliendo il reclamo della società, ha accolto la domanda subordinata (di applicazione dell'art. 18, comma 5) formulata dal lavoratore.

Sul punto dell'attribuzione delle spese del primo grado può pronunziarsi nel merito, ai sensi dell'art. 384 c.p.c., comma 2, e, rilevato che l'applicazione della L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 5, era stata richiesta, seppur in via subordinata, dallo OMISSIS, può procedersi a compensazione per metà delle spese di entrambi i giudizi di merito, con condanna della società alla restante metà pari a complessivi Euro 4.000,00 oltre spese generali al 15% ed accessori di legge.

12. In conclusione, va accolto il quinto motivo del ricorso, respinti gli altri. La sentenza impugnata va cassata limitatamente al motivo occulto, con decisione nel merito, le spese di lite di entrambi i gradi del giudizio di merito vanno compensate per metà e la società OMISSIS s.p.a. va condannata a pagare la restante metà pari a complessivi Euro 4.000,00 oltre spese generali al 15% ed accessori di legge. Le spese del presente giudizio di legittimità sono interamente compensate tra le parti.

P.Q.M.

La Corte accoglie il quinto motivo di ricorso, rigettati gli altri; cassa la sentenza impugnata nei limiti dell'accoglimento e, provvedendo nel merito, compensa per metà le spese di entrambi i giudizi di merito con condanna della società OMISSIS s.p.a. al pagamento della restante metà, complessivamente pari a Euro 4.000,00 oltre spese generali al 15% ed accessori di legge. Compensa tra le parti le spese del presente giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma, il 26 febbraio 2019.

Depositato in Cancelleria il 28 maggio 2019