

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 22 marzo – 18 luglio 2017, n. 17735

Presidente Napoletano – Relatore Lorito

Svolgimento del processo

L.C. conveniva in giudizio innanzi al Tribunale di Velletri la s.p.a. (---) chiedendo dichiararsi l'illegittimità del licenziamento disciplinare irrogato in data 22/10/2008 con gli effetti reintegratori e risarcitori sanciti dall'art. 18 l.300/70. Deduceva al riguardo, di esser stato licenziato a seguito di lettera di contestazione con cui era stato accusato di aver serbato un comportamento diffamatorio nei confronti della parte datoriale. L'atto di incolpazione concerneva l'avvenuta sottoscrizione in data 8/11/07 di un esposto indirizzato alla Procura della Repubblica di Velletri e al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con cui aveva criticato la società (---) perché, malgrado fosse in continua crescita economica, aveva fatto ricorso impropriamente a procedure di CIGS e di mobilità realizzando gli estremi di una truffa a danno dello stato.

La convenuta, costituitasi, resisteva alla domanda chiedendo fosse respinta.

Il giudice adito dichiarava l'illegittimità del licenziamento, ordinava la reintegra del ricorrente nel posto di lavoro e condannava la società al risarcimento del danno nella misura del 30% della retribuzione globale di fatto dal dì del licenziamento sino alla effettiva reintegra.

Detta pronuncia veniva parzialmente riformata dalla Corte distrettuale che con sentenza resa pubblica il 13/10/2014, rigettava l'appello incidentale spiegato dalla (---) s.p.a. ed, in accoglimento del ricorso proposto dal lavoratore, condannava la società al pagamento delle retribuzioni globali di fatto maturate dal giorno del recesso fino a quello dell'effettiva reintegra, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Nel proprio percorso argomentativo, il giudice dell'impugnazione rimarcava, in estrema sintesi, che il lavoratore, con l'esposto sottoscritto, aveva attinto a circostanze già discusse in sede aziendale e sindacale; che non aveva inciso in alcun modo sulla comunicazione mediatica e sulle dinamiche endoaziendali, dato il lungo tempo trascorso fra l'invio dell'esposto (8/11/2007) e quello della lettera di contestazione (12/9/2008); che tale esposto si risolveva nella sottoposizione alle autorità competenti, della richiesta di vaglio di una situazione che già nel pubblico dibattito politico, si era presentata come un massiccio ricorso agli ammortizzatori sociali pure a fronte di un andamento positivo della attività aziendale; che le modalità espressive erano coerenti con la situazione di tensione individuale e collettiva collegata al rischio di perdita di molti posti di lavoro e non erano di per sé offensive, rimanendo osservati i canoni di continenza formale; che il licenziamento di conseguenza, non era sorretto da giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Quanto al profilo risarcitorio, la Corte territoriale rilevava l'erroneità della riduzione disposta dal giudice di prima istanza per la violazione da parte del L. , dell'obbligo di adoperarsi per limitare il danno, non avendo la società dimostrato la negligenza del lavoratore nella ricerca di una nuova occupazione o lo svolgimento di attività lavorativa in favore di terzi, e considerato che le indennità previdenziali, quale quella medio tempore percepita dal lavoratore, non erano detraibili dagli importi che il datore è tenuto a corrispondere ai sensi dell'art.18 l. 300/70.

Per la cassazione di tale decisione propone ricorso la società(---), prospettando sei motivi.

Resiste con controricorso la parte intimata.

Entrambe le parti hanno depositato memoria illustrativa ex art.378 c.p.c..

Motivi della decisione

1. Con il primo motivo la ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione degli artt.2104 e 2105 c.c. in relazione all'art. 360 comma primo n. 3 c.p.c..

Si duole che la Corte di merito abbia trascurato di considerare che le frasi sottoscritte dalla dipendente esulavano dai limiti dell'esercizio di un legittimo potere di critica, contrastando con i doveri fondamentali di diligenza e di fedeltà che governano l'adempimento della prestazione lavorativa e travalicando i canoni della verità oggettiva e della continenza formale che delimitano l'esercizio del menzionato diritto.

2. Con la seconda censura, la società denuncia violazione o falsa applicazione dell'art. 2119 c.c. ex art. 360 comma primo n. 3 c.p.c..

Deduce che l'esercizio improprio del diritto di critica da parte del lavoratore, tradottosi in una serie di affermazioni rivelatesi del tutto infondate, abbiano screditato l'immagine della società vulnerando irrimediabilmente il vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro. Si duole che la Corte territoriale abbia trascurato di valorizzare tali elementi ai fini dello scrutinio della gravità dei fatti addebitati e del rapporto di proporzionalità con la sanzione inflitta.

3. Con il terzo motivo si denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 115 - 116 c.p.c. in relazione all'art.360 comma primo n. 3 c.p.c..

Si lamenta che il giudice dell'impugnazione, erroneamente valutando il compendio probatorio acquisito, abbia del tutto tralasciato di considerare che le ispezioni provocate dall'esposto sottoscritto dal lavoratore, avevano tutte sortito esiti negativi e che il procedimento penale era stato oggetto di archiviazione da parte della Procura di Velletri.

4. Con la quarta censura è denunciata violazione e falsa applicazione degli artt. 115 - 116 c.p.c. in relazione all'art. 360 comma primo n. 3 c.p.c.. Si lamenta che la Corte di merito, non abbia rettamente valutato la documentazione attinente al pubblico dibattito intervenuto mediante articoli di stampa, comunicati sindacali o interrogazioni parlamentari, pervenendo alla erronea conclusione che l'esposto sottoscritto dal dipendente riportasse elementi di fatto già portati a conoscenza dell'opinione pubblica da anni. Diversamente, la denuncia del lavoratore era stata arricchita da ben altre circostanze, esposte con toni e modi non espressione di una civile manifestazione del pensiero.

5. I motivi, che possono congiuntamente esaminarsi per presupporre la soluzione di questioni giuridiche connesse, sono privi di fondamento.

Occorre premettere, per un corretto inquadramento della fattispecie qui scrutinata, che questa Corte ha più volte affermato il principio alla cui stregua l'obbligo di fedeltà, la cui violazione può rilevare come giusta causa di licenziamento, si sostanzia nell'obbligo di un leale comportamento del lavoratore nei confronti del datore di lavoro e va collegato con le regole di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c.. Il lavoratore, pertanto, deve astenersi non solo dai comportamenti espressamente vietati dall'art.2105 c.c., ma anche da tutti quelli che, per la loro natura e le loro conseguenze, appaiono in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa o creano situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi dell'impresa stessa o sono idonei, comunque, a ledere irrimediabilmente il presupposto fiduciario del rapporto stesso (ex plurimis, Cass. 8/7/2009 n. 16000, Cass. 10/12/2008 n. 29008, Cass. 3/11/1995 n. 11437).

È stato altresì evidenziato come il diritto di critica debba rispettare il principio della continenza sostanziale (secondo cui i fatti narrati devono corrispondere a verità) e quello della continenza formale (secondo cui l'esposizione dei fatti deve avvenire misuratamente), precisandosi al riguardo che, nella valutazione del legittimo esercizio del diritto di critica, il requisito della continenza c.d. formale, comportante anche l'osservanza della correttezza e civiltà delle espressioni utilizzate, è attenuato dalla necessità, ad esso connaturata, di esprimere le proprie opinioni e la propria personale interpretazione dei fatti, anche con espressioni astrattamente offensive e soggettivamente sgradite alla persona cui sono riferite (cfr. in tali sensi Cass. 22/1/1996 n. 465 nonché Cass. 2/6/1997 n. 5947).

Nell'ottica descritta, come ha puntualizzato questa Corte, è necessario andare alla ricerca di un bilanciamento dell'interesse che si assume lesa con quello a che non siano introdotte limitazioni alla libera formazione del pensiero costituzionalmente garantito (cfr. in tali sensi Cass. 22/1/1996 n. 465). Per la natura dell'esame e delle indagini da effettuare, le conclusioni cui al loro esito perviene il giudice di merito non sono, infine, censurabili in Cassazione se sorrette da motivazione congrua, priva di salti logici, e rispettosa dei principi di continenza sostanziale e formale cui deve sottostare il diritto di critica.

Sulla scia degli esposti principi, è stato altresì rimarcato che l'esercizio del diritto di critica del lavoratore nei confronti del datore di lavoro è legittimo se limitato a difendere la propria posizione soggettiva, nel rispetto della verità oggettiva, e con modalità e termini idonei a ledere il decoro del datore di lavoro o del superiore gerarchico e a determinare un pregiudizio per l'impresa, costituendo il relativo - accertamento giudizio di fatto, incensurabile in sede di legittimità, se correttamente e congruamente motivato (vedi Cass. 10/12/2008, n.29008, Cass. 8/7/2009, n. 16000, cui adde Cass. 26/10/2016 n.21649 che ha ritenuto correttamente inquadrato nel legittimo diritto di critica l'invio al datore di lavoro di una lettera di denuncia del lavoratore di comportamenti scorretti ed offensivi posti in essere dal

superiore gerarchico in proprio danno).

Non può poi, sottacersi che questa Corte, chiamata a valutare condotte analoghe a quella oggetto di scrutinio in questa sede, ha escluso che la denuncia di fatti di potenziale rilievo penale accaduti nell'azienda possa integrare giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento, a condizione che non emerga il carattere calunnioso della denuncia medesima, che richiede la consapevolezza da parte del lavoratore della non veridicità di quanto denunciato e, quindi, la volontà di accusare il datore di lavoro di fatti mai accaduti o dallo stesso non commessi (in tal senso vedi Cass. 14/3/2013 n. 6501, in motivazione, Cass. 17/1/2017 n. 996 e da ultimo, Cass. 16/2/2017, 4125).

6. Orbene, nello specifico la Corte di merito si è attenuta ai suesposti principi procedendo ad una ricostruzione puntuale della condotta posta in essere dal lavoratore, e rimarcando come i fatti segnalati alla autorità giudiziaria riecheggiavano il contenuto di quelli già divulgati dalla stampa e discussi in sedi istituzionali, traducendosi nella istanza di vaglio di una condizione di massiccio ricorso della società agli ammortizzatori sociali, pure a fronte di un andamento estremamente positivo della attività produttiva aziendale.

Il profilo contenutistico del diritto di critica esercitato, si palesava, quindi, coerente con i canoni sostanziali entro i quali tale diritto andava esplicato.

La Corte di merito, peraltro, con accertamento esaustivo ed esente da critiche, non ha mancato di considerare che l'esposto sottoscritto dal lavoratore pur nell'asprezza di taluni passaggi, era stato stilato nel rispetto dei canoni di contenenza formale, giacché l'uso di termini quali illecito o truffa, era da ritenersi strettamente correlato a quei dati dei quali l'opinione pubblica era a conoscenza da tempo e compatibile con il contesto in cui era inserito, di una richiesta di intervento di tipo tecnico alle autorità competenti. Può, quindi, conclusivamente affermarsi che - anche al di là di ogni pur rilevante questione inerente al difetto di autosufficienza che connota il ricorso, con riferimento in particolare alla terza e quarta critica, non recanti la riproduzione della documentazione che si assume trascurata dai giudici dell'impugnazione (verbali del servizio di Ispezione Lavoro e provvedimento di archiviazione della Procura della repubblica di Velletri...) le doglianze devono essere disattese giacché gli approdi ai quali è pervenuta la Corte distrettuale, conformi ai principi testé enunciati, sono sorretti da motivazione assolutamente congrua e conforme a diritto per quanto sinora detto.

7. Con il quinto mezzo di impugnazione si denuncia omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione fra le parti ex art. 360 comma primo n. 5 c.p.c..

Si lamenta che il giudice dell'impugnazione non si sia pronunciato sulla violazione dell'art.1227 c.c. in ordine alla riduzione del risarcimento danni per effetto del comportamento colposo del ricorrente ravvisato nell'eccessivo ritardo con cui aveva adito l'autorità giudiziaria.

8. Con il sesto motivo è denunciata violazione e falsa applicazione dell'art.1227 c.c. con particolare riferimento al mancato accoglimento della eccezione relativa all'*aliunde perceptum* ed alla mancata ammissione delle istanze istruttorie oltre al mancato esame di conversione del licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

9. I motivi, che possono congiuntamente trattarsi siccome connessi, vanno disattesi.

Con riferimento alla questione della omessa motivazione in ordine alla eccezione di *aliunde perceptum*, va rimarcato che il giudice dell'impugnazione non è incorso nel vizio denunciato, avendo specificamente argomentato in ordine alla mancanza di adeguata dimostrazione da parte della società, di una negligenza del lavoratore nella ricerca di altra proficua occupazione, ovvero di un effettivo reperimento di essa, con motivazione che non risponde ai requisiti della assoluta omissione, della mera apparenza ovvero della irriducibile contraddittorietà e dell'illogicità manifesta, sanciti dall'art. 360 comma primo n. 5 c.p.c. nella versione di testo applicabile *ratione temporis*, che avrebbero potuto giustificare l'esercizio del sindacato di legittimità (cfr. Cass. S.U. 7/4/2014 n.8053) ed è conforme a diritto perché coerente con le linee interpretative dettate da questa Corte di legittimità secondo cui, ai fini considerati, occorre che il datore di lavoro dimostri quantomeno la negligenza del lavoratore nella ricerca di altra proficua occupazione, o che comunque risulti, da qualsiasi parte venga la prova, che il lavoratore ha trovato una nuova occupazione e quanto egli ne abbia percepito, tale essendo il fatto idoneo a ridurre l'entità del danno risarcibile (vedi Cass. 1/9/2015 n. 17368, Cass. 10/4/2012 n. 5676).

Quanto alla istanza di conversione del licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato

motivo soggettivo, del pari, va rilevato che nessuna carenza motivazionale è ascrivibile al giudice dell'impugnazione il quale, nel denegare la sussistenza sia della giusta causa che del giustificato motivo di licenziamento, è pervenuto all'accoglimento del ricorso attoreo sul rilievo della correttezza della condotta posta in essere dalla lavoratrice.

In definitiva, alla stregua delle superiori argomentazioni, il ricorso è respinto.

Le spese del presente giudizio di legittimità seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo con distrazione in favore degli avv.ti (---) e (---).

Occorre, infine, dare atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso a norma del comma 1 bis dello stesso art. 13.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio che liquida in Euro 100,00 per esborsi ed Euro 4.000,00 per compensi professionali oltre spese generali al 15%, ed accessori di legge da distrarsi in favore degli avv.ti Pier Luigi Panici e Claudio Zaza.

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 del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso a norma del comma 1 bis dello stesso art. 13.