

**Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 31 gennaio – 5 maggio 2017, n. 11027**

*Presidente Amoroso – Relatore Manna*

*Fatti di causa*

1. Con sentenza pubblicata il 23.9.15 la Corte d'appello di Roma, in totale riforma della sentenza di rigetto della domanda del lavoratore emessa dal Tribunale di Velletri, dichiarava illegittimo il licenziamento disciplinare intimato il 3.7.12 da Smurfit Kappa Italia S.p.A. a St. An., ordinando la reintegra di quest'ultimo nel posto di lavoro ex art. 18 legge n. 300 del 1970, con le relative conseguenze economiche.
2. Per la cassazione della sentenza ricorre Smurfit Kappa Italia S.p.A. affidandosi ad undici motivi, poi ulteriormente illustrati con memoria ex art. 378 cod. proc. civ.
3. St. An. resiste con controricorso.

*Ragioni della decisione*

1. Il primo motivo denuncia violazione e/o falsa applicazione dell'art. 38 parte prima, norme generali, sezione seconda, c.c.n.l., industria della carta e del cartone, nonché degli artt. 2106, 2119, 2697 cod. civ., 7 legge n. 300 del 1970, 30 legge n. 183 del 2010 e 112, 115 e 116 cod. proc. civ., per avere la Corte territoriale degradato a mero alterco non seguito da vie di fatto la condotta addebitata all'odierno controricorrente, che all'esito d'un diverbio aveva rivolto al suo superiore Ma. Ca. un'espressione ingiuriosa; obietta la ricorrente che si trattava non già d'un semplice diverbio, bensì di un'insubordinazione tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia e caratterizzata da una precedente recidiva nella stessa mancanza (di insubordinazione) maturata entro il semestre precedente in un correlato episodio del 14.2.12 (il che autorizzava la sanzione espulsiva, come previsto dalla citata clausola contrattuale); sulla ritenuta esistenza della recidiva specifica la sentenza di primo grado non era stata impugnata e, pertanto, era passata in giudicato, come eccepito dalla società senza che la Corte territoriale rispondesse alcunché.
2. Censure sostanzialmente analoghe vengono fatte valere con il secondo motivo (sotto forma di denuncia di plurime violazioni di legge), il terzo (sotto forma di denuncia di omesso esame di un fatto decisivo), il quarto, il quinto, il sesto e il settimo (sulla violazione del giudicato interno e la nullità della sentenza per omessa pronuncia sull'eccezione di giudicato riguardo alla recidiva concernente la sanzione della sospensione irrogata a St. An. per insubordinazione avvenuta il 14.2.12) e il decimo (sotto forma di denuncia di violazione e/o falsa applicazione dell'art. 38 cit. c.c.n.l., atteso che la recidiva nella medesima mancanza entro il semestre consente il licenziamento).
3. Con l'ottavo e il nono motivo si lamentano nullità della sentenza e/o del procedimento e plurime violazioni di legge per omessa pronuncia sulla possibilità di qualificare il recesso, se non come per giusta causa, almeno come

per giustificato motivo soggettivo ex art. 3 legge n. 604 del 1966.

4. Con l'undicesimo motivo ci si duole di nullità della sentenza e/o del procedimento e di plurime violazioni di legge, oltre che di omesso esame di fatti decisivi, per mancata pronuncia sulle istanze istruttorie formulate dalla società al fine di accertare l'aliunde perceptum e l'aliunde percipiendum da parte del lavoratore.

5. I primi sette motivi di ricorso e il decimo - da esaminarsi congiuntamente perché per vari aspetti connessi tra loro - sono infondati.

Si premetta che, per costante giurisprudenza di questa Corte Suprema, proprio perché quella di giusta causa o giustificato motivo è una nozione legale, le eventuali difformi previsioni della contrattazione collettiva non vincolano il giudice di merito. Egli - anzi - ha il dovere, in primo luogo, di controllare la rispondenza delle pattuizioni collettive al disposto dell'art. 2106 cod. civ. e rilevare la nullità di quelle che prevedono come giusta causa o giustificato motivo di licenziamento condotte per loro natura assoggettabili, ex art. 2106 cod. civ., solo ad eventuali sanzioni conservative.

Il giudice non può - invece - fare l'inverso, cioè estendere il catalogo delle giuste cause o dei giustificati motivi soggettivi di licenziamento oltre quanto stabilito dall'autonomia delle parti (cfr., ex aliis, Cass. n. 9223/15; Cass. 17.6.11 n. 13353; Cass. 29.9.95 n. 19053; Cass. 15.2.96 n. 1173), nel senso che condotte pur astrattamente ed eventualmente suscettibili di integrare giusta causa o giustificato motivo soggettivo ai sensi di legge non possono rientrare nel relativo novero se l'autonomia collettiva le ha espressamente escluse, prevedendo per esse sanzioni meramente conservative. E' questo il caso in esame.

L'art. 38 cit. c.c.n.l. esplicitamente assoggetta l'alterco nello stabilimento, non seguito da vie di fatto (ossia non seguito da violenze fisiche), alla mera sanzione conservativa della multa o della sospensione.

Obietta la società ricorrente che non di mero alterco o diverbio si sarebbe trattato, bensì di vera e propria insubordinazione, essendo il destinatario della proferita espressione ingiuriosa un superiore (il capo turno Ma. Ca.) di St. An.. L'assunto è infondato.

L'insubordinazione consiste nel rifiuto di eseguire un ordine (legittimo) impartito da un superiore, mentre nel caso in oggetto non emerge né dalla sentenza impugnata né dal tenore della contestazione disciplinare che l'odierno controricorrente si sia rifiutato di eseguire ordini impartitigli da un superiore. Né la qualità personale del destinatario dell'espressione ingiuriosa di per sé trasforma in insubordinazione quel che è un mero alterco o diverbio, vale a dire quello che i vocabolari della lingua italiana definiscono come <<scambio aspro e scomposto di parole e/o di insulti>>, o come <<lite verbale>> o come <<discussione molto animata>>.

Ciò valga a maggior ragione ove si consideri che l'episodio per cui è causa è avvenuto davanti alla macchinetta del caffè pochi minuti prima dell'inizio del turno (come si legge nella sentenza impugnata), vale a dire nello stabilimento,

ma non durante l'orario di lavoro.

E' dunque inconferente il rinvio invocato da parte ricorrente a Cass. n. 9635/16 che, in motivazione, ammette che l'insubordinazione possa altresì ravvisarsi nella critica rivolta ai superiori con modalità esorbitanti dall'obbligo di correttezza formale dei toni e dei contenuti: deve infatti escludersi che i vincoli gerarchici tra le persone si estendano anche al di fuori dell'orario di lavoro e che ad essi debbano essere improntati tutti i rapporti fra loro.

Obietta ancora la società ricorrente che la gravità del fatto e la conseguente irrimediabile lesione del vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto lavorativo avrebbero legittimato la massima sanzione espulsiva.

Ma, come sopra anticipato, comunque su ciò fa premio il rilievo che se la volontà delle parti collettive, recepita nel contratto individuale di lavoro, ha esplicitamente negato l'applicabilità della sanzione espulsiva ove l'alterco nello stabilimento non sia seguito da vie di fatto (come nel caso in oggetto), all'interprete resta precluso un diverso apprezzamento.

Cosa diversa - ovviamente - è che un dato c.c.n.l. elenchi in modo meramente esemplificativo le infrazioni passibili di licenziamento: ciò può consentire, se del caso, di estenderne il novero ad ipotesi non previste da alcuna clausola contrattuale (sempre nel rispetto degli artt. 2119 e 2016 cod. civ.), non già di trasformare in giusta causa di recesso una condotta che le parti collettive hanno espressamente considerato come suscettibile di mera sanzione conservativa. Accertato, dunque, che il fatto addebitato non ha integrato insubordinazione, ma mero alterco senza vie di fatto, viene meno anche la possibilità di ricondurlo all'ipotesi, sanzionata dal cit. c.c.n.l. mediante licenziamento con preavviso, della "recidiva nella medesima mancanza che abbia già dato luogo a sospensione nei sei mesi precedenti": infatti, l'alterco senza vie di fatto nello stabilimento (che è l'illecito disciplinare per cui è stato intimato il licenziamento de quo) è ontologicamente diverso dall'insubordinazione per la quale al controricorrente fu applicata la sanzione della sospensione per l'episodio del 14.2.12, come correttamente affermato dalla gravata pronuncia, di guisa che non può ravvisarsi alcuna recidiva nella medesima mancanza.

Obietta la ricorrente che su tale recidiva vi sarebbe ormai l'eccepio giudicato interno grazie al riconoscimento della recidiva medesima contenuto nella sentenza di primo grado, non reclamata sul punto, eccezione di giudicato su cui i giudici di merito hanno omesso di pronunciare.

Osserva questa Corte che deve darsi continuità all'orientamento (cfr., ex aliis, Cass. n. 18537/14; Cass. n. 28663/13; Cass. n. 8622/12) secondo cui la mancata pronuncia su una questione di diritto e non di fatto deve ritenersi irrilevante, ai fini della cassazione della sentenza, qualora il giudice del merito sia comunque pervenuto ad un'esatta soluzione del problema giuridico sottoposto al suo esame.

In siffatta evenienza la Corte di cassazione, in ragione della funzione nomofilattica ad essa affidata dall'ordinamento, nonché dei principi di economia

processuale e di ragionevole durata del processo, di cui all'art. 111 co. 2. Cost., ha il potere, alla luce di una lettura costituzionalmente orientata dell'art. 384 cod. proc. civ., di correggere la motivazione, anche a fronte di un error in procedendo (tale essendo la motivazione omessa), mediante l'enunciazione delle ragioni che giustificano in diritto la decisione assunta, sempre che si tratti di questione che non richieda ulteriori accertamenti in fatto (altri precedenti propendono invece, sempre che non siano necessari nuovi accertamenti in punto di fatto, per la cassazione senza rinvio con decisione nel merito ex art. 384 co. 2. cod. proc. civ.: cfr. Cass. n. 21968/15; Cass. n. 5729/12; Cass. n. 15112/13; Cass. n. 2313/10).

Ciò premesso in rito, l'eccezione di giudicato interno risulta infondata sotto più d'un profilo.

L'interpretazione dei motivi di reclamo - non diversamente da quella dell'oggetto della domanda - deve privilegiare un approccio sostanzialistico individuando il concreto vantaggio che la parte (pur con formulazioni improprie) intende perseguire.

Infatti, per antica e sempre costante giurisprudenza l'interpretazione della domanda non è legata a formule sacramentali, ma deve essere operata in base alla lettura complessiva dell'atto nella sua interezza, considerati il contenuto sostanziale dell'atto medesimo, la natura della vicenda descritta e, soprattutto, la finalità che la parte intende perseguire col provvedimento chiesto in concreto (cfr., ex aliis, Cass. 10.2.2010 n. 3012; Cass. 13.9.2006 n. 19670; Cass. 4.8.06 n. 17760; Cass. 20.10.05 n. 20322; Cass. 28.7.05 n. 15802; Cass. 15.12.03 n. 19188). Ciò è tanto vero che nessuno dubita che la domanda possa essere formulata anche implicitamente od indirettamente quando risulti coerente e connessa con la causa petendi e, nondimeno, essere oggetto di pronuncia giurisdizionale (cfr., ad es., Cass. 14.11.11 n. 23794; Cass. 26.9.11 n. 19630; Cass. 10.2.10 n. 3012; Cass. 18.1.06 n. 830, via via fino a risalire a Cass. 23.2.77 n. 817).

Ora, è indubbio che la questione della configurabilità o meno d'una recidiva costituiva la premessa logica del reclamo del lavoratore nel momento in cui egli negava l'applicabilità della clausola contrattuale (quella concernente il licenziamento per recidiva) applicata, invece, dal primo giudice: pertanto, non può dirsi che l'esistenza della recidiva non sia stata coinvolta dall'impugnazione. Sotto altro profilo, si tenga presente che il giudicato non si estende a qualsiasi asserzione contenuta nell'apparato motivazionale posto a corredo della sentenza.

L'effetto devolutivo che si realizza proponendo ex art. 342 cod. proc. civ. i motivi di gravame (o coltivando ex art. 346 cod. proc. civ. domande ed eccezioni non accolte in prime cure) va coordinato con l'art. 329 cpv. cod. proc. civ., in virtù del quale l'impugnazione parziale importa acquiescenza (e, quindi, formazione del giudicato interno) delle parti della sentenza non impugnite, per esse intendendosi non qualsiasi portato assertivo contenuto nella sentenza, ma soltanto quello idoneo a passare - appunto - in cosa giudicata.

A tal fine la giurisprudenza della S.C. (non diversamente dalla più avvertita dottrina), al fine di selezionare le questioni suscettibili di devoluzione e, per converso, di essere coperte da giudicato interno se non censurate in appello, utilizza la locuzione di minima unità suscettibile di acquisire la stabilità del giudicato interno, contraddistinta dalla sequenza logica fatto - norma - effetto giuridico che individua la statuizione che affermi l'esistenza d'un fatto suscettibile sotto una norma che ad esso ricollegghi un dato effetto giuridico (cfr. Cass. n. 14670/15; Cass. n. 4572/13; Cass. n. 16583/12; Cass. 29.7.2011 n. 16808; Cass. n. 27196/06; Cass. 29.10.98 n. 10832; Cass. 10.7.98 n. 6769). Ciascun elemento di tale sequenza può essere singolarmente investito di censura in appello e l'impugnazione motivata in ordine anche ad uno solo di essi riapre per intero l'esame di tale minima statuizione, consentendo al giudice dell'impugnazione di reconsiderarla tanto in punto di diritto (individuando una diversa norma sotto cui sussumere il fatto o fornendone una differente esegesi) quanto in punto di fatto, attraverso una nuova valutazione degli elementi probatori acquisiti.

In conclusione, nel caso di specie il reclamo relativo alla clausola contrattuale da applicare ha di per sé necessariamente coinvolto anche la (in)configurabilità della recidiva ritenuta dal primo giudice.

6. Sono altresì infondati l'ottavo e il nono motivo: nel momento in cui la sentenza impugnata ha espressamente escluso l'ipotesi del licenziamento per recidiva infrasemestrale nella medesima mancanza non ha fatto altro che escludere, nel caso in esame, quello che l'autonomia collettiva prevede come possibile giustificato motivo soggettivo di recesso, di guisa che non si ravvisa alcuna omessa pronuncia a riguardo.

7. Infine va disatteso pure l'undicesimo motivo: la deduzione dell'aliunde perceptum o dell'aliunde percipiendum quale fatto idoneo a limitare la responsabilità risarcitoria presuppone che il datore di lavoro allegghi e dimostri che il dipendente abbia espletato una diversa attività lavorativa e, quindi, abbia percepito ulteriori guadagni: a tal fine allegazione e richiesta di prova possono essere avanzate in via meramente esplorativa, come invece avvenuto nel caso di specie.

Diversamente, si verificherebbe una surrettizia esenzione dall'onere probatorio gravante sul datore di lavoro (cfr., ex aliis, Cass. n. 17759/2010).

8. In conclusione, il ricorso è da rigettarsi.

Le spese del giudizio di legittimità, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza.

*P.Q.M.*

rigetta il ricorso e condanna la ricorrente a pagare in favore del controricorrente le spese del giudizio di legittimità, che liquida in Euro 5.000,00 per compensi, oltre alle spese forfetarie nella misura del 15 per cento, agli esborsi liquidati in Euro 200,00 ed agli accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13 co. 1 quater D.P.R. n. 115/2002, come modificato dall'art. 1 co. 17 legge 24.12.2012 n. 228, dà 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 co. 1 bis dello stesso articolo 13.