

Cass. civ., Sez. lavoro, Ord., (data ud. 14/01/2021) 02/11/2021, n. 31202

LAVORO SUBORDINATO (RAPPORTO DI) › Licenziamento
PROVA TESTIMONIALE CIVILE

Intestazione

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

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. BERRINO Umberto - Presidente -

Dott. NEGRI DELLA TORRE Paolo - rel. Consigliere -

Dott. ARIENZO Rosa - Consigliere -

Dott. LORITO Matilde - Consigliere -

Dott. DE MARINIS Nicola - Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 1026-2019 proposto da:

A.M., elettivamente domiciliato in ROMA, PIAZZA COLA DI RIENZO 68, presso lo studio dell'avvocato ANDREA ZANELLO, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato ANDREA NOBILI;

- ricorrente-

contro

RCS MEDIAGROUP S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, PIAZZA MAZZINI 27, presso lo STUDIO LEGALE TRIFIRO' & PARTNERS, rappresentata e difesa dagli avvocati TRIFIRO' SALVATORE, GIACINTO FAVALLI, MICHELE CARPINELLI, SILVIO MARTUCCELLI, PAOLO ZUCCHINALI;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 667/2018 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 29/06/2018 R.G.N. 952/2015;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 14/01/2021 dal Consigliere Dott. NEGRI DELLA

TORRE PAOLO.

Svolgimento del processo

che con sentenza n. 667/2018, pubblicata il 29 giugno 2018, la Corte di appello di Milano ha confermato la sentenza di primo grado, con la quale il Tribunale della medesima sede aveva respinto il ricorso proposto da A.M. nei confronti di RCS Mediagroup S.p.A., volto a far dichiarare illegittimo, nonchè ingiustificato, ex artt. 21 e 27 del c.c.n.l. per i dirigenti di giornali e quotidiani, il licenziamento per giusta causa intimatogli con lettera del 18 novembre 2013 in relazione all'assenza dei necessari e dovuti controlli sui costi sostenuti e sui pagamenti effettuati per l'organizzazione di eventi sportivi da RCS Sport S.p.A., società del Gruppo presso la quale il ricorrente era stato distaccato nel 2008 per svolgervi i compiti di direttore generale, e per la mancanza di verifiche circa l'uso effettivo delle somme prelevate in contanti da una dipendente che gli era gerarchicamente subordinata;

- che avverso detta sentenza ha proposto ricorso per cassazione l' A. con otto motivi, cui ha resistito RCS Mediagroup S.p.A. con controricorso;

- che entrambe le parti hanno depositato memoria.

Motivi della decisione

che con il primo motivo viene dedotta violazione e falsa applicazione della L. n. 300 del 1970, art. 7, per avere la Corte di appello escluso la genericità della contestazione disciplinare e ritenuto che il ricorrente avesse potuto esercitare il proprio diritto di difesa, pur non disponendo di tutta la documentazione aziendale successivamente depositata in giudizio;

- che con il secondo e con il terzo motivo viene dedotto il vizio di cui all'art. 360 c.p.c., n. 4 in relazione all'art. 112 c.p.c., per non avere la Corte pronunciato sulla richiesta di ammissione delle prove testimoniali e sulla richiesta di ammissione dell'interrogatorio formale del legale rappresentante della società e degli ulteriori capitoli di prova per testi formulati in sede di proposizione del ricorso in appello;

- che con il quarto e con il quinto viene dedotto il vizio di cui all'art. 360 c.p.c., n. 4 in relazione all'art. 132 c.p.c. e/o il vizio di cui all'art. 360 c.p.c., n. 5 per omessa o apparente motivazione rispettivamente sulla richiesta di produzione di nuovi documenti in grado di appello e sulla richiesta di verifica delle scritture disconosciute in primo grado;

- che con il sesto viene dedotta violazione o falsa applicazione degli artt. 1176, 2105 e 2396 c.c. per avere la Corte di appello collegato la responsabilità del ricorrente esclusivamente al suo ruolo all'interno dell'azienda, senza valutare se le condotte dovute sarebbero state in concreto realizzabili, tenuto conto della posizione effettivamente dal medesimo rivestita e dei compiti realmente e normalmente affidatigli;

- che con il settimo motivo viene dedotta violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c. e degli artt. 21 e 27 del c.c.n.l., non riportando la motivazione della sentenza impugnata l'analitica indicazione delle condotte che sarebbero state caratterizzate da così profonda gravità da non consentire la prosecuzione, neppure temporanea, del rapporto e comunque fondando la responsabilità contrattuale del ricorrente sul suo ruolo all'interno dell'organizzazione aziendale, senza peraltro compiere l'accertamento in concreto già descritto nel motivo precedente;

- che, infine, con l'ottavo motivo viene denunciato il vizio di cui all'art. 360 c.p.c., n. 5 per omessa pronuncia in relazione ai fatti costitutivi della domanda di risarcimento danno, avendo il ricorrente già nell'atto introduttivo del giudizio di primo grado, diversamente da quanto rilevato dalla Corte nella sentenza impugnata, dedotto come il danno risarcibile fosse da ricollegarsi anche alla mancata successiva precisazione, da parte datoriale, dell'assenza di una responsabilità del ricorrente in relazione agli ammanchi di cassa riscontrati;

osservato:

che il primo motivo è infondato;

- che la Corte territoriale ha accertato come la lettera di contestazione contenesse una chiara descrizione delle condotte ascritte al lavoratore, anche per i quindici allegati nei quali erano precisati gli estremi delle operazioni irregolari emerse a seguito delle verifiche interne, e come il lavoratore, rendendo puntuali giustificazioni, avesse mostrato di avere ben presenti la natura e la portata degli addebiti che gli venivano mossi: così da far ritenere che egli avesse potuto pienamente esercitare il proprio diritto di difesa e da rendere infondata la lamentela circa la mancata messa a disposizione di tutta la documentazione aziendale poi depositata nel corso del giudizio;

- che, ciò posto, la sentenza impugnata si sottrae alle censure oggetto del motivo in esame, avendo la Corte, nel valutare la lettera di contestazione disciplinare alla stregua della L. n. 300 del 1970, art. 7, e delle garanzie procedurali dallo stesso introdotte, fatto applicazione di fermi orientamenti di legittimità;

- che, in particolare, è stato affermato che: (a) In tema di licenziamento disciplinare, la contestazione dell'addebito ha lo scopo di consentire al lavoratore incolpato l'immediata difesa e deve, conseguentemente, rivestire il carattere della specificità; l'apprezzamento di tale requisito - da condurre secondo i canoni ermeneutici applicabili agli atti unilaterali - è riservato al giudice di merito, la cui valutazione è sindacabile in cassazione solo mediante precisa censura, senza limitarsi a prospettare una lettura alternativa a quella svolta nella decisione impugnata (Cass. n. 13667/2018); (b) La previa contestazione dell'addebito, necessaria nei licenziamenti qualificabili come disciplinari, ha lo scopo di consentire al lavoratore l'immediata difesa e deve conseguentemente rivestire il carattere della specificità, che è integrato quando sono fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.; per ritenere integrata la violazione del principio di specificità è necessario che si sia verificata una concreta lesione del diritto di difesa del lavoratore e la difesa esercitata in sede di giustificazioni è un elemento concretamente valutabile per ritenere provata la non genericità della contestazione (Cass. n. 9590/2018); (c) La L. n. 300 del 1970, art. 7 non prevede, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'obbligo per il datore di lavoro di mettere a disposizione del lavoratore, nei cui confronti sia stata elevata una contestazione di addebiti di natura disciplinare, la documentazione aziendale relativa ai fatti contestati, restando salva la possibilità per il lavoratore medesimo di ottenere, nel corso del giudizio ordinario di impugnazione del licenziamento irrogato all'esito del procedimento suddetto, l'ordine di esibizione della documentazione stessa. Il datore di lavoro è tenuto, tuttavia, ad offrire in consultazione all'incolpato i documenti aziendali solo in quanto e nei limiti in cui l'esame degli stessi sia necessario al fine di una contestazione dell'addebito idonea a permettere alla controparte un'adeguata difesa; ne consegue che, in tale ultima ipotesi, il lavoratore che lamenti la violazione di tale obbligo ha l'onere di specificare i documenti la cui messa a disposizione sarebbe stata necessaria al predetto fine (Cass. n. 27093/2018; conforme n. 23304/2010);

- che il secondo e il terzo motivo, da trattarsi congiuntamente per l'identità delle questioni che pongono, risultano inammissibili;
- che è invero del tutto consolidato e risalente il principio, per il quale il mancato esame di un'istanza istruttoria non integra omessa pronuncia, e cioè violazione dell'art. 112 c.p.c., perchè tale norma non riguarda le istanze istruttorie ma solo le domande attinenti al merito. La mancata pronuncia su un'istanza istruttoria può dar luogo, invece, ad omesso esame di un punto decisivo, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 5, ove attenga a circostanze che, con giudizio di certezza e non di mera probabilità, avrebbero potuto indurre ad una decisione diversa da quella adottata (Cass. n. 1985/1977 e successive numerose conformi): dimostrazione di certezza che, anche ove si voglia trascurare la formulazione dei motivi, difetta peraltro e comunque nel caso concreto, non essendo sufficiente a tale fine la deduzione della "rilevanza" o "concludenza" dei capitoli di prova e dei mezzi istruttori cui il giudice di merito abbia ritenuto di non dare ingresso, quando essi tendano ad una complessiva ricostruzione della vicenda di fatto e non si pongano nella loro attitudine effettiva ad incrinare, con carattere di decisività, gli elementi fondanti del ragionamento probatorio posto a base della decisione (cfr. sentenza, pp. 14-15, in particolare là dove sono esposti gli esiti dell'interrogatorio del ricorrente e le loro ricadute nella definizione dei conseguenti profili di responsabilità);
- che il quarto e il quinto motivo, da esaminarsi anch'essi congiuntamente per identità di questioni, sono infondati;
- che invero può dirsi solo apparente, con conseguente nullità della sentenza perchè affetta da error in procedendo, la motivazione che, sebbene graficamente esistente, non renda, tuttavia, percepibile il fondamento della decisione, in quanto recante argomentazioni obiettivamente 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 più varie, ipotetiche congetture (Sez. U n. 22232/2016);
- che, ribadite le considerazioni già svolte da ultimo a proposito del secondo e del terzo motivo, è da rilevare invece come la motivazione, sulla scorta della quale la Corte è pervenuta ad un giudizio di irrilevanza sia delle dichiarazioni assunte nel corso delle indagini preliminari del procedimento penale, sia della richiesta di verifica delle scritture disconosciute in primo grado dall'appellante, risulti, nella specie, esistente e adeguata a dar conto del processo logico e valutativo seguito, ove, anzichè estrapolare singole frasi, si abbia riguardo a quest'ultimo nel suo complesso, secondo ciò che, d'altra parte, è direttamente richiesto dallo stesso incipit delle formulazioni conclusive ("Per gli stessi motivi sin qui esaminati...": cfr. p. 17, 3 capoverso, della sentenza impugnata; "In tale contesto...": cfr. p. 16, 2 capoverso);
- che il sesto e il settimo motivo sono inammissibili;
- che infatti, con entrambi i motivi in esame, il ricorrente, sotto il velo della denuncia del vizio di cui all'art. 360 c.p.c., n. 3, lungi dal dedurre una violazione in senso proprio, sotto il profilo dell'affermazione o negazione dell'esistenza della norma in contestazione, ovvero una falsa applicazione determinata da un errore di sussunzione, ha inteso rimettere in discussione l'accertamento di fatto posto in essere dal giudice del merito circa la sussistenza di obblighi di vigilanza e di controllo all'interno delle funzioni esercitate e delle relative attività;
- che è del tutto consolidato il principio di diritto, per il quale, in materia di procedimento civile, nel ricorso per cassazione il vizio della violazione e falsa applicazione della legge di cui all'art. 360 c.p.c., n. 3, giusta il disposto di cui all'art. 366 c.p.c., comma 1, n. 4, deve essere, a pena di inammissibilità, dedotto non solo con l'indicazione delle norme che si reputano violate, ma anche mediante la specifica indicazione delle affermazioni in diritto contenute nella sentenza

impugnata che motivatamente si assumano in contrasto con le norme regolatrici della fattispecie e con l'interpretazione delle stesse fornita dalla giurisprudenza di legittimità o dalla prevalente dottrina, così da prospettare criticamente una valutazione comparativa fra opposte soluzioni, non risultando altrimenti consentito alla Corte di cassazione di adempiere al proprio compito istituzionale di verificare il fondamento della denunciata violazione (Cass. n. 16038/2013, fra le molte conformi);

- che, in ogni caso, sottolineando che gli obblighi di fedeltà, di correttezza e buona fede cui è tenuto il lavoratore subordinato, sono particolarmente accentuati nel caso in cui il dipendente abbia la qualifica di dirigente (in quanto tale qualifica lo pone in un diretto e stretto rapporto di collaborazione con il datore di lavoro, del quale è un alter ego: cfr. p. 17), la sentenza ha fatto corretta applicazione del principio, secondo il quale, nel giudicare se la violazione disciplinare addebitata al lavoratore abbia compromesso la fiducia necessaria ai fini della permanenza del rapporto di lavoro e, quindi, costituisca giusta causa di licenziamento, va tenuto presente che è differenziata l'intensità della fiducia richiesta, a seconda della natura e della qualità del singolo rapporto, della posizione delle parti, dell'oggetto delle mansioni e del grado di affidamento che queste richiedono e che il fatto concreto deve essere valutato nella sua portata oggettiva e soggettiva, attribuendo rilievo determinante, ai fini in esame, alla potenzialità del medesimo di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento (Cass. n. 17092/2011; conforme, fra altre, Cass. n. 12263/2005);

- che parimenti inammissibile è l'ottavo e ultimo motivo di ricorso, sia in forza della preclusione di cui all'art. 348-ter c.p.c., sia perchè lo stesso comunque non si confronta con la più ampia motivazione adottata dalla Corte territoriale (cfr. p. 19, in principio);

ritenuto:

conclusivamente che il ricorso deve essere respinto;

- che le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo;

- che sussistono i presupposti di legge (D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13) per il versamento da parte del ricorrente, se dovuto, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso.

P.Q.M.

La Corte respinge il ricorso; condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio, liquidate in Euro 200,00 per esborsi e in Euro 6.500,00 per compensi professionali, oltre spese generali al 15% e accessori di legge.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1-quater, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma dello stesso art. 13, comma 1-bis, se dovuto.

Conclusione

Così deciso in Roma, nell'adunanza camerale, il 14 gennaio 2021.

Depositato in Cancelleria il 2 novembre 2021