

Cassazione civile sez. lav. - 13/10/2015, n. 20540

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ROSELLI	Federico	- rel.
Presidente	-	
Dott. DI CERBO	Vincenzo	-
Consigliere	-	
Dott. NOBILE	Vittorio	-
Consigliere	-	
Dott. NAPOLETANO	Giuseppe	-
Consigliere	-	
Dott. TRIA	Lucia	-
Consigliere	-	

ha pronunciato la seguente:

sentenza

sul ricorso 13467-2014 proposto da:

TUPPERWARE ITALIA S.P.A. C.F. (OMISSIS), in persona del legale

rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA

DONATELLO 23, presso lo studio dell'avvocato VILLA PIERGIORGIO, che

la rappresenta e difende unitamente agli avvocati PIERCARLO ANTONELLI

e VINCENZO JANDOLI giusta delega in atti;

ricorrente -

contro

I.T.N. C.F. (OMISSIS);

intimata -

nonchè da:

I.I.N. C.F. (OMISSIS), elettivamente

domiciliata in ROMA, VIA DELLA CONCILIAZIONE 44, presso lo studio dell'avvocato MARTONE MICHEL, che la rappresenta e difende giusta delega in atti;

- controricorrente e ricorrente  
incidentale -

e contro  
TUPPERWARE ITALIA S.P.A. C.F. (OMISSIS);

-  
intimata -  
avverso la sentenza n. 344/2014 della CORTE D'APPELLO di MILANO,  
depositata il 01/04/2014 R.G. N. 31/2014;  
udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 02/07/2015 dal Consigliere Dott. FEDERICO ROSELLI;  
udito l'Avvocato PIERCARLO ANTONELLI;  
udito l'Avvocato VALERIO MAIO per delega MICHEL MARTONE;  
udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. GIACALONE Giovanni che ha concluso per il rigetto del ricorso principale, inammissibilità o in subordine per il rigetto del ricorso incidentale.

## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza del 1 aprile 2014 la Corte d'appello di Milano, in riforma della decisione del Tribunale, accoglieva la domanda proposta da J.I.N. contro la datrice di lavoro s.p.a.

Tupperware Italia e così dichiarava l'illegittimità del licenziamento disciplinare intimato il 23 novembre 2012, ordinava la reintegrazione nel posto di lavoro e condannava la società a pagare l'indennità risarcitoria, di cui alla L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 18, comma 4, nella misura di dodici mensilità dell'ultima retribuzione.

La Corte rilevava che la lettera di contestazione dell'illecito disciplinare, del 7 novembre 2011, era basata su quattro punti: 1) la doglianza, formulata dalla J. presso il superiore diretto dell'amministratore delegato della società, di generici comportamenti scorretti di quest'ultimo, definito come "paranoico" e privo di "legame con la realtà", nonché l'imputazione allo stesso superiore di non correttezza e non rispetto dei valori aziendali e morali; 2) la mancata risposta al direttore finanziario, che la sollecitava ad esaminare la sua posizione, e la pretesa di discutere direttamente con l'amministratore delegato; 3) la segnalazione ad un dirigente della società dell'intenzione dell'amministratore delegato di passare alle dipendenze di altra società, fatto appreso mediante accesso diretto e non autorizzato alle informazioni personali del medesimo, 4) il rifiuto di restituzione del telefono portatile aziendale.

La Corte d'appello riteneva che l'addebito n. 1, riferito ad un fatto avvenuto quasi cinque mesi prima,, fosse invalido perchè contrastante col principio d'immediatezza della contestazione disciplinare.

Il fatto sub 2 non costituiva comportamento indisciplinato poichè la pretesa di parlare, invece che col direttore finanziario, con l'amministratore delegato, di cui la J. era assistente e con cui aveva maggiore familiarità, non contrastava con la disciplina d'impresa. L'informazione circa l'eventuale passaggio dell'amministratore delegato ad altra società era stata assunta dalla lavoratrice attraverso comunicazioni del medesimo a lei indirizzate, e non mediante un accesso non autorizzato; nè quel passaggio sarebbe stato illecito, onde l'informazione non poteva avere alcun effetto pregiudizievole. Infine non vi era stato alcun rifiuto di riconsegnare l'apparecchio telefonico.

In definitiva non sussisteva, e non assumeva alcun rilievo disciplinare, un atteggiamento "persecutorio e vendicativo" della lavoratrice verso l'amministratore delegato, "dovuto a ragioni personali" (così la parte conclusiva della lettera di contestazione disciplinare) estranee alle ragioni aziendali.

Contro questa sentenza ricorrono in via principale la s.p.a.

Tupperware Italia e in via incidentale la J.. Memorie utrinque.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

I due ricorsi debbono essere riuniti ai sensi dell'art. 335 cod. proc. civ..

Col primo motivo la ricorrente principale lamenta la violazione della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 7 e art. 2119 cod. civ., per avere la Corte d'appello considerato in modo isolato e non complessivo i comportamenti indisciplinati addebitati alla lavoratrice, unificati dalla "qualificazione vendicativa e ritorsiva", ossia da una "strategia tesa a delegittimare l'amministratore delegato per vendicarsi per ragioni personali della relazione sentimentale finita male".

La ricorrente dice di non condividere "quanto sostenuto dalla Corte d'appello circa la mancanza di disvalore della condotta tenuta dalla signora J.", la quale aveva interrotto il legame fiduciario necessario al rapporto di lavoro.

Sostanzialmente la stessa censura viene ripetuta nel secondo motivo del ricorso, con riferimento all'art. 18 L. cit., artt. 2104, 2105, 2016 e 2119 cod. civ., artt. 115 e 116 cod. proc. civ. ed alla "lealtà e fedeltà" della lavoratrice. Col terzo motivo la ricorrente principale deduce la violazione dell'art. 18 cit. e art. 2119 cit. sostenendo che solo la materiale insussistenza dei fatti addebitati, e non il difetto della giuridica rilevanza, avrebbe giustificato la tutela reintegratoria di cui all'art. 18, comma 4 cit.. I tre connessi motivi non sono fondati.

E' anzitutto da osservare che la ricorrente non contesta l'affermazione - resa dalla Corte d'appello con riferimento al primo dei fatti addebitati, ossia alle risentite parole pronunciate dalla lavoratrice con riferimento al suo superiore - di illegittimità del licenziamento per contestazione tardiva dell'addebito, vale a dire per atipica perdita del potere di licenziare dovuta al trascorrere del tempo ( nell'ordinamento tedesco di parlerebbe di *Verwirkung*). La Corte d'appello non si è perciò pronunciata se non in obiter dicto sulla rilevanza disciplinare dell'addebito, a causa dell'efficacia preclusiva della pronuncia di decadenza dell'imprenditore dal potere di licenziare.

Gli altri fatti di cui alla lettera d'incolpazione disciplinare sono stati considerati dalla Corte d'appello o insussistenti (come il rifiuto di restituire l'apparecchio telefonico) oppure privi di rilievo giuridico perchè espressivi di atteggiamenti semmai contrari alle regole della compostezza e degli usi mondani, siccome dettati da acredine per l'interruzione non consensuale di una relazione personale, e comunque non di tale rilievo da incidere negativamente sullo svolgimento dell'attività aziendale. Data questa qualifica, che è condivisibile anche con riguardo alle espressioni verbali di cui al primo addebito, non può dirsi che i comportamenti siano stati considerati dal collegio di merito uno per uno e non complessivamente. L'assenza di giuridico rilievo dei singoli fatti può essere apprezzata solo nel contesto complessivo, anche di stato psicologico, in cui versò la lavoratrice.

Quanto alla tutela reintegratoria, non è plausibile che il Legislatore, parlando di "insussistenza del fatto contestato", abbia voluto negarla nel caso di fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, ossia non suscettibile di alcuna sanzione, restando estranea al caso presente la diversa questione della proporzione tra fatto sussistente e di illiceità modesta, rispetto alla sanzione espulsiva (Cass. 6 novembre 2014 n.23669, che si riferisce ad un caso di insussistenza materiale del fatto contestato). In altre parole la completa irrilevanza giuridica del fatto equivale alla sua insussistenza materiale e da perciò luogo alla reintegrazione ai sensi dell'art. 18, comma 4 cit..

Con ciò resta assorbita la questione se, nel caso di inflizione del licenziamento basata su più fatti, l'inesistenza o la giuridica irrilevanza di uno solo di essi basti alla tutela reale, ossia ripristinatoria; in altre parole, se questo necessario tipo di tutela renda inutile il rimedio soltanto risarcitorio.

Con unico motivo la ricorrente incidentale, invocando l'art. 112 cod. proc. civ., D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, artt. 25, 26 e 40, L. n. 300 del 1970, art. 18, artt. 1324 e 1344 cod. civ., lamenta che la corte d'appello non si sia pronunciata sulla domanda di accertamento della nullità del licenziamento perchè discriminatorio e ritorsivo.

L'accoglimento di questa domanda avrebbe comportato la più ampia tutela risarcitoria, prevista nel cit. art. 18, comma 2. In particolare ella si duole che la Corte di merito abbia trascurato una procedura endoaziendale, da lei richiesta per violazione del codice interno di condotta e per demansionamento, che starebbe, di fatto se non formalmente, alla base del licenziamento. Il motivo non può essere accolto a causa dell'inosservanza dell'art. 366 c.p.c., n. 3 sia perchè la ricorrente non specifica il motivo d'appello relativo alle dette ragioni e circostanze nè l'atto processuale da cui nel giudizio di merito sarebbe risultata la suddetta procedura endoaziendale nè ancora gli specifici elementi rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 198 del 2006, e asseritamente trascurati dalla Corte d'appello.

La reciproca soccombenza giustifica la compensazione delle spese processuali.

P.Q.M.

La Corte, riuniti i ricorsi, li rigetta e compensa le spese processuali.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte dei ricorrenti principale e

incidentale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per i ricorsi principale e incidentale, a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis.

Così deciso in Roma, il 2 luglio 2015.

Depositato in Cancelleria il 13 ottobre 2015