



ESENTE REGISTRAZIONE - ESENTE BOLLI - ESENTE DIRITTI

REPUBBLICA ITALIANA

20 NOV. 2006

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

Oggetto

SEZIONE LAVORO

LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. Michele DE LUCA - Presidente -

R.G.N. 18118/04

Dott. Donato FIGURELLI - Consigliere -

19667/04

Dott. Fabrizio MIANI CANEVARI - Rel. Consigliere -

Cron. 24591

Dott. Francesco A. MAIORANO - Consigliere -

Rep.

Dott. Paolo STILE - Consigliere -

Ud. 16/10/06

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

sul ricorso proposto da:

P.F.

elettivamente domiciliato in ROMA VIA

CAVOUR 211, presso lo studio dell'avvocato RICCI

EMANUELE, che lo rappresenta e difende, giusta delega

in atti;



GIEMME NEW s.r.l.

- *ricorrente* -

contro

ISOLI SPA;

- *intimato* -

e sul 2° ricorso n° 19667/04 proposto da:

ISOLI SPA, in persona del legale rappresentante pro

2006 tempore, elettivamente domiciliata in ROMA VIALE BRUNO

3358 BUOZZI 99, presso lo studio dell'avvocato DE MATTEIS



ELISABETTA MARIA, rappresentata e difesa dall'avvocato

SUPPIEJ GIUSEPPE, giusta delega in atti;

- controricorrente e ricorrente incidentale -

contro

P.F.

elettivamente domiciliato in ROMA VIA

CAVOUR 211, presso lo studio dell'avvocato RICCI

EMANUELE, che lo rappresenta e difende, giusta delega

in atti;

- controricorrente al ricorso incidentale -

avverso la sentenza n. 344/03 della Corte d'Appello di

VENEZIA, depositata il 08/09/03 - R.G.N. 546/2001;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica

udienza del 16/10/06 dal Consigliere Dott. Fabrizio

MIANI CANEVARI;

udito l'Avvocato RICCI;

udito l'Avvocato SUPPIEJ;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore

Generale Dott. Carlo DESTRO che ha concluso per il

rigetto di entrambi i ricorsi.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

La S.p.a. Isoli conveniva in giudizio P.F. chiedendo al Pretore adito di accertare l'inesistenza del diritto del dipendente, con qualifica di dirigente, alla retribuzione per giorni di assenza ingiustificata, e la legittimità del licenziamento conseguentemente intimato, motivato dal comportamento del dipendente che nel periodo di malattia aveva rifiutato di collaborare con l'azienda rispondendo a richieste di informazioni necessarie per la società.

Il P.F. chiedeva in via riconvenzionale la condanna della società datrice di lavoro alla corresponsione di retribuzioni, dell'indennità sostitutiva del preavviso, della indennità supplementare e della integrazione del T.F.R.

Il giudice adito rigettava la domanda relativa alla dedotta ingiustificata assenza dal lavoro, mentre accoglieva quella relativa alla legittimità del licenziamento intimato, negando quindi il diritto del P.F. alle somme richieste in via riconvenzionale.

Su appello di entrambe le parti, la Corte di Appello di Venezia con la sentenza oggi denunciata, in parziale riforma di tale decisione, condannava la società al pagamento dell'indennità di preavviso, confermando per il resto le statuizioni del primo giudice. La Corte territoriale, disattendendo le deduzioni della società in ordine alla inesistenza dello stato di malattia, affermava la legittimità del licenziamento impugnato, rilevando che la condizione del P.F. mentre impediva la prestazione

lavorativa, non incideva su altre obbligazioni a carattere personale e fiduciario derivanti dal rapporto, compatibili con lo stato di malattia e l'esigenza di recupero della salute.

In relazione alla violazione degli obblighi di collaborazione propri del dirigente, il recesso era giustificato dal comportamento del P.F. che nel periodo di assenza aveva rifiutato ogni comunicazione con l'azienda, rendendosi irreperibile e non dando alcun riscontro alla richiesta di comunicazione di dati, senza essere impedito materialmente dallo stato di malattia, consistente in uno stato ansioso depressivo con insonnia.



Non ricorrevano peraltro gli estremi del licenziamento per giusta causa, con conseguente diritto alla indennità sostitutiva del preavviso.

Avverso tale sentenza il P.F. propone ricorso per cassazione con quattro motivi.

La società Isoli resiste con controricorso e ricorso incidentale con due motivi. P.F. ha depositato controricorso al ricorso incidentale. Entrambe le parti hanno depositato memorie.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. I ricorsi proposti contro la stessa sentenza devono essere riuniti ai sensi dell'art.335 cod.proc.civ.

2.1. Con il primo motivo del ricorso principale si denunciano i vizi di violazione e falsa applicazione degli artt.1375 e 2118 cod.civ., dell'art.1362 e seguenti cod.civ. (in relazione alla

!

interpretazione dell'art.19 del CCNL per i dirigenti di aziende industriali del 27 aprile 1995) nonché difetto di motivazione.

La ricorrente censura la statuizione relativa alla legittimità del licenziamento impugnato, rilevando che la Corte territoriale ha valutato solo la condotta posta in essere dal dirigente, e non anche il complesso dei rapporti e dei comportamenti di entrambe le parti del rapporto di lavoro. In relazione alla nozione di "giustificatezza" del licenziamento del dirigente, il giudice di merito avrebbe dovuto verificare se la condotta del P.F. era stata strumentalizzata dalla datrice di lavoro, con l'intimazione di un licenziamento dovuto a motivi arbitrari o illeciti, o comunque «esulanti dai casi per i quali è data la tutela della risoluzione contrattuale».

Sotto questo profilo, l'indagine avrebbe dovuto tener conto delle circostanze che dimostravano come il «programma espulsivo» del P.F. fosse già in atto da tempo prima del recesso: nelle proprie difese la società aveva dedotto la scarsa rilevanza dell'attività svolta negli ultimi anni, ed un teste aveva riferito su una proposta rivolta al dipendente per la risoluzione del rapporto di lavoro subordinato e la trasformazione in rapporto di agenzia. Il P.F. era da tempo gravemente malato di diabete, ed aveva riportato lesioni in un incidente, con rilevanti conseguenze sulla sua efficienza fisica. Dopo un periodo di incapacità lavorativa, la società gli aveva imposto il trasferimento ad una sede di lavoro disagiata. Era insorta quindi una sindrome ansioso-depressiva con insonnia, e il P.F. aveva comunicato il

proprio stato di malattia, ma la società aveva ingiustificatamente lamentato l'impossibilità di comunicare con il dipendente in tale periodo.

Tali dati comprovavano la volontà della soc. Isoli di eliminare comunque dall'organico il dirigente P.F. con l'artificioso e pretestuoso richiamo alla mancata collaborazione durante la malattia; era quindi mancata l'indagine sulla sussistenza di un motivo illecito di recesso e sulla arbitrarietà del provvedimento.

2.2. Il secondo motivo dello stesso ricorso, con la denuncia di violazione e falsa applicazione degli artt.2094, 2106 e 2110 c.c., viene prospettato in via subordinata ed investe l'accertamento dell'inadempienza contrattuale contestata al P.F.

Si rileva che lo stato di malattia considerato dall'art.2110 cod.civ. postula la totale e assoluta impossibilità della prestazione, risultando quindi irrilevante la distinzione tra obbligazioni lavorative principali ed obblighi secondari, collaterali o strumentali, che richiedono comunque l'impiego di energie lavorative precluse dalla malattia.

2.3. Con il terzo motivo, mediante la denuncia di difetto di motivazione, si critica la valutazione operata dalla Corte territoriale in ordine alla sussistenza di un impedimento derivante dalla malattia, tale da impedire la collaborazione richiesta al dirigente.

2.4. Con il quarto motivo, mediante la denuncia dei vizi di violazione e falsa applicazione degli artt.2119 e e 1455 cod.civ. ,

nonché difetto di motivazione, si sostiene la contraddittorietà della decisione impugnata, che, pur riconoscendo l'importanza dell'inadempimento del dipendente, ha peraltro escluso la sussistenza degli estremi della giusta causa di recesso: se dal preteso comportamento omissivo del P.F. non potevano trarsi, secondo la valutazione della Corte territoriale, prognosi negative sulle sue future prestazioni nell'ambito dell'ordinario svolgimento del rapporto, lo stesso giudice avrebbe dovuto negare la caducazione irrimediabile dell'elemento fiduciario del rapporto stesso.

3.0. I motivi, che possono essere esaminati congiuntamente per la loro stretta connessione, non meritano accoglimento.

Considerato il particolare modo di configurarsi del rapporto di lavoro dirigenziale, la nozione di giustificatezza del licenziamento del dirigente non si identifica con quella di giusta causa o giustificato motivo del recesso del datore di lavoro ex art. 1 della legge n. 604 del 1966; conseguentemente, fatti o condotte non integranti tali fattispecie con riguardo ai generali rapporti di lavoro subordinato ben possono giustificare il licenziamento, per cui, ai fini della giustificatezza del medesimo, può rilevare qualsiasi motivo, purché apprezzabile sul piano del diritto, idoneo a turbare il legame di fiducia con il datore, nel cui ambito rientra l'ampiezza[!] dei poteri attribuiti al dirigente (giurisprudenza costante: cfr. tra le ultime Cass. 19 agosto 2005 n.17039).

3.1. Ciò premesso, si deve osservare che le circostanze prospettate con il primo mezzo del ricorso principale non incidono direttamente sull'accertamento della violazione di obblighi contrattuali rilevante ai fini dell'accertamento della presenza di valide ragioni di cessazione del rapporto lavorativo, come tali apprezzabili sotto il profilo della correttezza e della buona fede (non essendo giustificato il licenziamento per ragioni meramente pretestuose), ma possono assumere diversamente rilevanza sotto il profilo, dedotto dalla parte, del motivo illecito, riconducibile alla generale previsione codicistica dell'atto unilaterale nullo ai sensi dell'art. 1345 cod.civ. (in relazione all'art. 1324 cod.civ.). Peraltro, dato che la nullità è rilevabile solo quando l'atto sia stato determinato esclusivamente dal motivo illecito, questo profilo non può costituire sul piano logico un antecedente dell'indagine da compiere, ponendosi piuttosto in rapporto di reciproca esclusione con l'ipotesi di esercizio giustificato del potere di recesso, che non consente di ravvisare un motivo illecito determinante dell'atto (cfr. Cass. 6 maggio 1999 n.4543, 22 agosto 2003 n.12349, 14 luglio 2005 n.14816). L'accertamento di una violazione dei doveri contrattuali, tale da concretare una ragione non arbitraria del recesso, vale dunque a dimostrare la legittimità del provvedimento, indipendentemente dalla valutazione delle circostanze addotte dalla difesa del ricorrente principale.

3.2. Non può essere poi condiviso l'assunto secondo cui l'impedimento della prestazione lavorativa costituito dalla

malattia escluderebbe, durante tale periodo, qualsiasi obbligazione a carico del lavoratore. Premesso che la malattia considerata dall'art.2110 cod.civ. corrisponde non ad uno stato che comporta la impossibilità assoluta di svolgere qualsiasi attività, ma ad una condizione impeditiva delle normali prestazioni lavorative del dipendente, si osserva che anche nei confronti del lavoratore esonerato dall'esecuzione della prestazione a causa della malattia operano i doveri di correttezza e buona fede facenti carico ai contraenti in forza degli artt. 1175 e 1375 cod. civ., e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ.: in tal senso si è infatti espressa la costante giurisprudenza di questa Corte con riferimento a fattispecie di violazione di tali obblighi con rilevanza disciplinare (cfr. Cass. 22 luglio 1993 n.8165, 7 giugno 1995 n.6399, 3 dicembre 2002 n.17128, 1 luglio 2005 n.14046).

3.3. La sentenza impugnata si sottrae poi alle critiche che riguardano la valutazione della condotta del P.F. correlata all'impedimento derivante dalla malattia. La Corte territoriale, con motivazione non censurata dalla parte, ha accertato che il dipendente da una certa data si era reso non reperibile nella sua abitazione (che per comune accordo costituiva anche la sede di lavoro), anche solo per un contatto telefonico, nonostante i messaggi lasciati nella segreteria. Ha escluso altresì che la malattia diagnosticata rendesse impossibile qualunque comunicazione, anche per rispondere ad una chiamata telefonica con una richiesta di informazioni da parte dell'azienda.

Questo apprezzamento di fatto, riservato al giudice di merito, non è efficacemente censurato dal ricorrente principale, che riferisce l'impedimento allo svolgimento del «lavoro di base dovuto alla azienda» (come si precisa nella memoria difensiva, con la trasmissione di dati complessi) e non alla totale impossibilità di qualsiasi contatto con la società.

3.4. Non sussiste poi il vizio logico di contraddittorietà della motivazione rilevato nell'ultimo motivo del ricorso principale, riferito al riconoscimento del diritto al preavviso nonostante l'accertata lesione del rapporto fiduciario.

Si deve infatti distinguere la fattispecie del licenziamento giustificato del dirigente (che comporta l'esonero del datore di lavoro dal pagamento dell'indennità supplementare prevista dalla contrattazione collettiva) da quella del recesso per giusta causa, (che esclude l'obbligo del preavviso o da quello alternativo del pagamento dell'indennità sostitutiva) in cui si riscontra una grave lesione della fiducia del datore di lavoro nel proprio dipendente, tale da non consentire la prosecuzione, neppure temporanea, del rapporto: tale nozione di giusta causa non è del tutto sovrapponibile a quella di giustificatezza, sopra precisata, sicché possono ricorrere le condizioni per non corrispondere l'indennità supplementare, in presenza della giustificatezza del licenziamento, e non sussistere quelle per negare l'indennità sostitutiva di preavviso in assenza della giusta causa (cfr. Cass. 8 novembre 2001 n.13839, 1 giugno 2005 n.11691).



Le considerazioni svolte nella sentenza impugnata, che rileva da un lato la lesione del rapporto fiduciario (per la "totale noncuranza del dirigente per le esigenze aziendali in un momento di difficoltà") e dall'altro la possibilità di una prosecuzione provvisoria del rapporto costituiscono oggetto di un apprezzamento di fatto insindacabile in questa sede di legittimità.

4.1. Con il primo motivo del ricorso incidentale si denuncia la violazione e falsa applicazione degli artt. 5 legge n.300/1970 e 116 cod.proc.civ. La parte non espone il contenuto della censura, ma si limita, senza altre indicazioni, a richiamare le argomentazioni svolte nella memoria difensiva con appello incidentale depositata nel giudizio di secondo grado.

Il mezzo è dunque inammissibile, posto che il requisito della specificità del motivo di censura non può essere soddisfatto quando il ricorso per cassazione sia basato sul mero richiamo delle deduzioni svolte in appello, senza che risulti individuata la critica mossa ad una parte ben identificabile del giudizio espresso nella sentenza impugnata (giurisprudenza costante: v. per tutte Cass. 18 maggio 2005 n.10420).

4.2. Il secondo motivo dello stesso ricorso denuncia, oltre alla violazione dell'art.2119 cod.civ., un vizio di contraddittorietà della motivazione, ravvisabile (come ritiene anche la controparte) per l'accertamento della legittimità del licenziamento con diritto al preavviso.

Come si è già rilevato sub 3.4., non esiste una contraddizione logica tra la lesione irrimediabile del rapporto

fiduciario e la possibilità di una prosecuzione anche provvisoria del rapporto, entrambi configurabili in relazione alle specifiche circostanze del caso concreto.

L'apprezzamento di fatto compiuto dal giudice di merito si sottrae anche alle critiche del ricorrente incidentale, che si limita ad opporre una diversa valutazione degli elementi di fatto esaminati dal giudice di merito.

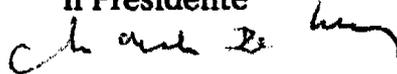
5. Entrambi i ricorsi devono essere quindi respinti. In relazione alla situazione di reciproca soccombenza delle parti, deve essere disposta la compensazione delle spese del presente giudizio.

P.Q.M.

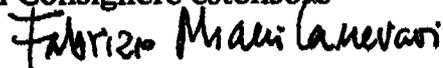
La Corte riunisce i ricorsi e li rigetta. Compensa le spese.

Così deciso in Roma il 16 ottobre 2006

Il Presidente



Il Consigliere estensore



IL CANCELLIERE

Depositato in Cancelleria



oggi, 20 NOV. 2006



ESENTE DA IMPOSTA DI BOLLO, DI
REGISTRO, E DA OGNI SPESA, TASSA
O DIRITTO AI SENSI DELL'ART. 10
DELLA LEGGE 11-8-73 N. 533