

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro civile**Sentenza 31 gennaio 2017, n. 2499****Massima**

Lavoro - Lavoro subordinato (nozione, differenze dall'appalto e dal rapporto di lavoro autonomo, distinzioni) - Estinzione del rapporto - Licenziamento individuale - Risarcimento del danno licenziamento illegittimo - 'Aliunde perceptum' - Prova a carico del datore di lavoro - Allegazioni specifiche - Necessità - Richieste esplorative - Inammissibilità.

In tema di licenziamento illegittimo, il datore di lavoro che invochi l'“aliunde perceptum” da detrarre dal risarcimento dovuto al lavoratore deve allegare circostanze di fatto specifiche e, ai fini dell'assolvimento del relativo onere della prova su di lui incombente, è tenuto a fornire indicazioni puntuali, rivelandosi inammissibili richieste probatorie generiche o con finalità meramente esplorative.

Massima redazionale

Lavoro ed occupazione - Licenziamento - illegittimità - Vertenza giudiziaria - Informazioni sull'incontro sindacale - Chat privata su facebook - Rinnovo del contratto integrativo

Va considerato illegittimo, in quanto ritorsivo, il licenziamento di un dipendente assunto a tempo indeterminato a seguito di una vertenza giudiziaria, per aver pubblicato su una chat privata di Facebook, nella quale i lavoratori si scambiavano informazioni sull'incontro sindacale per il rinnovo del contratto integrativo, una immagine raffigurante un coperchio di vasellina cui era sovrapposto un disegno ed il marchio Gucci.

Massima redazionale

Rapporto di lavoro - Cessazione - Licenziamento disciplinare - Contenzioso - Prove - Onere di allegazione a carico del datore.

È da considerarsi illegittimo, in quanto ritorsivo, il licenziamento di un dipendente assunto a tempo indeterminato a seguito di una precedente vertenza giudiziaria, per aver pubblicato su una chat privata di Facebook, nella quale i lavoratori si scambiavano informazioni sull'incontro sindacale per il rinnovo del contratto integrativo, una vignetta satirica raffigurante un coperchio di vasellina cui era sovrapposto un disegno e il marchio Gucci. Ad affermarlo è la Cassazione che conferma in pieno la decisione della corte di merito. Per i giudici, si tratta di libero esercizio del diritto di critica, a ogni modo non integrante una potenziale lesione dell'immagine aziendale per via della diffusione della vignetta limitata ai partecipanti alla chat.

Integrale
Rapporto di lavoro - Cessazione - Licenziamento disciplinare - Contenzioso - Prove -
Onere di allegazione a carico del datore

Integrale
Rapporto di lavoro - Cessazione - Licenziamento disciplinare - Contenzioso - Prove -
Onere di allegazione a carico del datore

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. NOBILE Vittorio - Presidente

Dott. VENUTI Pietro - Consigliere

Dott. LORITO Matilde - Consigliere

Dott. GHINOY Paola - Consigliere

Dott. SPENA Francesca - rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 14495/2014 proposto da:

(OMISSIS) S.R.L., C.F. (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in (OMISSIS), presso lo studio dell'avvocato (OMISSIS), rappresentata e difesa dall'avvocato (OMISSIS), giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

(OMISSIS), C.F. (OMISSIS), elettivamente domiciliato in (OMISSIS), presso lo studio dell'avvocato (OMISSIS), rappresentato e difeso dall'avvocato (OMISSIS), giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 401/2014 della CORTE D'APPELLO di FIRENZE, depositata il 11/04/2014 r.g.n. 82/2014;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 27/10/2016 dal Consigliere Dott. FRANCESCA SPENA;

udito l'Avvocato (OMISSIS);

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CERONI Francesca, che ha concluso per l'inammissibilita' in subordine rigetto del ricorso.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso al Tribunale di Firenze del 13.3.2013, ai sensi della L. n. 92 del 2012, articolo 1, comma 47, (OMISSIS) impugnava il licenziamento disciplinare intimatogli in data 19.12.2012 dalla societa' (OMISSIS) srl (in prosieguo, per brevit : (OMISSIS) srl) - facente parte della divisione (OMISSIS) spa - per avere gravemente offeso l'immagine dell'azienda pubblicando su una chat privata del social network Facebook, nella quale i lavoratori si scambiavano informazioni sull'incontro sindacale per il rinnovo del contratto integrativo, una immagine raffigurante un coperchio di vasellina cui era sovrapposto un disegno ed il marchio " (OMISSIS) "; deduceva la mancanza di proporzionalita' del licenziamento e la sua natura ritorsiva. Con ordinanza del 7.8.2013 il giudice del lavoro annullava il licenziamento sotto il profilo della mancanza di proporzionalita'.

Con sentenza del 7.1.2014 (nr. 2/2014) il Tribunale rigettava la opposizione proposta dalla societa' (OMISSIS) srl, ritenendo la fattispecie riconducibile all'ipotesi di insussistenza del fatto disciplinare, L. n. 300 del 1970, ex articolo 18, comma 4, per essere stato esercitato il diritto di critica e di satira.

La Corte di Appello di Firenze, con sentenza dell'11.4.2014 (nr. 401/2014), rigettava il reclamo della societa' e dichiarava la nullita' del licenziamento in quanto ritorsivo applicando il comma 1 dell'articolo 18.

La Corte territoriale rilevava che il (OMISSIS) aveva dedotto il carattere ritorsivo del licenziamento, rappresentando di essere stato originariamente assunto a tempo determinato ed inserito nell'organico aziendale solo a seguito della impugnazione in via giudiziaria della apposizione del termine.

L'addebito disciplinare rappresentava un pretesto per allontanare un lavoratore rientrato da appena un anno in esito al precedente contenzioso, che si era dimostrato, con la partecipazione attiva alla chat, per nulla remissivo alle iniziative datoriali sulla organizzazione del lavoro, cercando di coinvolgere altri colleghi nella contestazione nella fase di rinnovo degli accordi sindacali aziendali.

Era assente un motivo legittimo di licenziamento, come evidente per la banalita' del fatto contestato: la immagine pubblicata recava una vignetta satirica non dissimile alle rappresentazioni quotidianamente diffuse dai mass media; il disegno aveva ricevuto una diffusione limitata ai dieci colleghi del (OMISSIS) partecipanti alla chat.

L'accesso dall'esterno restava del tutto eventuale e legato ai contatti dei singoli aderenti alla chat; non risultava che la vignetta avesse avuto diffusione ulteriore sul web e che potesse avere qualche interesse per il pubblico degli acquirenti del marchio (OMISSIS).

L'unico motivo determinante era dunque quello ritorsivo.

Da ultimo l'aliunde perceptum, pur non essendo oggetto di una eccezione in senso stretto ma fatto rilevabile d'ufficio, non poteva trovare ingresso nel giudizio per mancanza di specificita' delle allegazioni e delle richieste di prova del datore di lavoro.

Per la Cassazione della sentenza ricorre (OMISSIS) srl, articolando due motivi, illustrati con memoria.

Resiste con controricorso (OMISSIS).

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo la societa' ricorrente ha dedotto:

- ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 3: violazione e falsa applicazione degli articoli 115 e 116 c.p.c.; articoli 1175, 1324, 1345 e 1375 c.c., articolo 1418 c.c., comma 2, articoli 1455, 2104, 2105, 2106, 2607, 2727 e 2729 c.c..

- ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., n. 5: omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio ed oggetto di discussione tra le parti.

Ha esposto che il fatto disciplinare contestato consisteva nell'aver pubblicato nella chat del social network "Facebook" denominata "Vasolina day" una immagine lesiva del marchio (OMISSIS);

- della cui divisione faceva parte l'azienda - che raffigurava un tappo di vasellina con il segno distintivo del gruppo (OMISSIS) (la doppia (OMISSIS)), una caricatura di spalle con il dito medio puntato sul fondoschiiena e la scritta " (OMISSIS) Vasolina la trovi nei migliori outlet".

Ha dedotto la violazione dei consolidati principi in tema di oneri probatori del licenziamento ritorsivo, lamentando che nella sentenza impugnata non vi era il richiamo ad elementi fattuali da cui trarre la prova della natura ritorsiva del licenziamento, in quanto, come da essa dedotto sin dalla prima fase, la precedente controversia tra le parti era stata conciliata e con il (OMISSIS) era stato licenziato anche un altro dipendente.

Vi era altresı' vizio della motivazione circa un fatto decisivo del giudizio ovvero la efficienza causale esclusiva dell'intento ritorsivo, in ragione della presenza di un addebito disciplinare idoneo a giustificare il licenziamento. La Corte di merito confondeva la inosservanza degli obblighi di

correttezza, buona fede e civiltà sottesi al rapporto di lavoro con la satira televisiva o a mezzo stampa, nella quale mancava un vincolo obbligatorio tra autore e destinatario della satira. Né poteva invocarsi il diritto di critica, che doveva essere rivolto nei confronti di scelte organizzative del datore di lavoro laddove l'immagine pubblicata era gratuitamente lesiva del decoro del datore di lavoro.

La sentenza non offriva alcuna giustificazione della assunta banalità del fatto senza valutare la grave lesione dell'immagine del gruppo (OMISSIS) realizzata con la denigrazione del marchio, gravemente pregiudizievole degli interessi del datore di lavoro.

La natura ritorsiva del licenziamento era esclusa dalla fondatezza dell'addebito disciplinare contestato, rispetto al quale il licenziamento era sanzione proporzionata.

Il motivo è inammissibile.

Il licenziamento ritorsivo ricade nella disciplina dell'articolo 1345 c.c., sicché il relativo giudizio consta di due accertamenti: il motivo di ritorsione (motivo illecito); la assenza di altre ragioni lecite determinanti (esclusività del motivo).

Ambedue gli accertamenti involgono un giudizio di fatto, in quanto teso a ricostruire la volontà del datore di lavoro: ne consegue che in sede di legittimità tale giudizio è censurabile nei limiti di cui all'articolo 360 c.p.c., n. 5.

Nella fattispecie si applica ratione temporis il vigente testo del suddetto articolo 360 c.p.c., n. 5, sicché il vizio della motivazione è deducibile soltanto in termini di omesso esame di un fatto decisivo del giudizio ed oggetto di discussione tra le parti.

La denuncia non coglie alcun fatto non esaminato in sentenza giacché il giudice del merito ha considerato la potenziale lesione dell'immagine aziendale derivata dalla condotta contestata, che ha escluso argomentando sulla limitata diffusione della vignetta (tra i dieci partecipanti alla chat) e sulla assenza di prova di una sua divulgazione all'esterno dell'ambiente di lavoro (si veda a pagina 3 della sentenza).

Al compito assegnato alla Corte di Cassazione dal nuovo testo dell'articolo 360 c.p.c., n. 5, resta invece estranea la verifica della sufficienza e della razionalità della motivazione quando il fatto storico rappresentato sia stato comunque preso in considerazione dal giudice.

Per le stesse ragioni anche la censura sul difetto di prova dell'intento ritorsivo non è sussumibile nella ipotesi dell'articolo 360 c.p.c., n. 5, risolvendosi, piuttosto che nella allegazione di un fatto non esaminato, nella deduzione di una insufficienza della motivazione.

2. Con il secondo motivo la società ricorrente ha denunciato:

- ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., n. 3: violazione e falsa applicazione della L. n. 300 del 1970, articolo 18, comma 2, e articolo 115 c.p.c.;
- ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 5: omesso esame circa un fatto decisivo del giudizio ed oggetto di discussione tra le parti.

Il motivo afferisce al rigetto della eccezione di aliunde perceptum.

La società ricorrente ha esposto di avere ritualmente richiesto sin dalla prima fase del procedimento l'interrogatorio formale del (OMISSIS) e la assunzione di informazioni presso l'INPS e la Agenzia delle Entrate in ordine ai compensi da questi percepiti in epoca successiva al licenziamento, come dal capitolo di prova trascritto nel presente ricorso.

Ha dedotto che le richieste istruttorie articolate costituivano l'unico mezzo di prova dell'aliunde perceptum e che immotivatamente non erano state accolte (l'interrogatorio formale) o erano state disattese.

Il motivo è infondato.

Questa Corte ha già affermato con riguardo all'aliunde perceptum o percipiendum, che la deduzione - pur non integrando una eccezione in senso stretto ed essendo, pertanto rilevabile dal giudice anche in assenza di un'eccezione di parte - presuppone comunque l'allegazione da parte del datore di lavoro di circostanze di fatto specifiche; Cfr. Cass. sez. lav. 04/12/2014, n. 25679.

Il Giudice del merito ha correttamente applicato le norme di legge evocate nella rubrica del motivo, attribuendo valenza preclusiva all'ingresso dei mezzi istruttori alla mancanza di una puntuale allegazione del datore di lavoro circa il reperimento da parte del lavoratore di altra occupazione, non essendo consentita la acquisizione della prova su fatti genericamente allegati.

Peraltro, sempre per consolidata giurisprudenza di legittimità il datore di lavoro, onerato a provare l'aliunde perceptum da detrarre dall'ammontare del risarcimento del danno dovuto in base alla L. n. 300 del 1970, articolo 18, non può esonerarsi chiedendo al giudice di voler disporre generiche informative o di attivare poteri istruttori con finalità meramente esplorative: Cassazione civile sez. lav. 11 marzo 2015 n. 4884., 29 dicembre 2014 n. 27424, 04 dicembre 2014, n. 25679.

La denuncia proposta sotto il profilo del vizio di motivazione parimenti difetta della allegazione del fatto decisivo del giudizio non esaminato dal

giudice del merito in quanto dedotto nel capitolato delle prove non ammesse.

Il ricorso deve essere conclusivamente respinto.

Le spese, liquidate in dispositivo, seguono la soccombenza.

Trattandosi di giudizio instaurato successivamente al 30 gennaio 2013 sussistono le condizioni per dare atto - ai sensi della L. n. 228 del 2012, articolo 1, comma 17, (che ha aggiunto il Decreto del Presidente della Repubblica n. 115 del 2002, articolo 13, comma 1 quater) - della sussistenza dell'obbligo di versamento da parte del ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per la impugnazione integralmente rigettata.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna parte ricorrente al pagamento delle spese, che liquida in Euro 100 per spese ed Euro 4.000 per compensi professionali oltre spese generali al 15% ed accessori di legge, con attribuzione.

Ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica n. 115 del 2002, articolo 13, comma 1 quater, da' 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 dello stesso articolo 13, comma 1 bis.