

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro civile

Sentenza 1 febbraio 2019, n. 3147

Integrale
Licenziamento - Lettera di licenziamento - Necessaria motivazione specifica e
contestuale - Soppressione della figura lavorativa

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. DI CERBO Vincenzo - Presidente

Dott. PATTI Adriano Piergiovanni - Consigliere

Dott. PONTERIO Carla - Consigliere

Dott. CINQUE Guglielmo - Consigliere

Dott. BOGHETICH Elena - rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 1219-2017 proposto da:

(OMISSIS), elettivamente domiciliato in (OMISSIS), presso lo studio dell'avvocato (OMISSIS), che lo rappresenta e difende;

- ricorrente -

contro

(OMISSIS) S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in (OMISSIS), presso lo studio dell'avvocato (OMISSIS), che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato (OMISSIS);

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 489/2016 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 25/07/2016 R.G.N. 2613/2012;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 11/12/2018 dal Consigliere Dott. ELENA BOGHETICH;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. FRESA Mario, che ha concluso per il rigetto del ricorso;

udito l'Avvocato (OMISSIS).

FATTI DI CAUSA

1. Con sentenza n. 489 del 25.7.2016 la Corte d'appello di Milano, confermando la pronuncia del Tribunale di Lodi, ha dichiarato legittimo il licenziamento intimato il 31.10.2007 a (OMISSIS), dipendente, con qualifica di dirigente, della (OMISSIS) s.p.a. con mansioni di direttore dello stabilimento (OMISSIS).
2. La Corte territoriale ha rilevato che la lettera di licenziamento conteneva una concisa, seppur sufficiente, motivazione (concernente la soppressione della posizione di direttore dello stabilimento ricoperto dal (OMISSIS), nell'ambito di una riorganizzazione delle strutture, con impossibilita' di ricollocamento del dirigente in altra posizione di lavoro) e che l'istruttoria espletata ha confermato un'effettiva riorganizzazione che ha riguardato una diversa impostazione della direzione dello stabilimento.
3. Il dirigente ha proposto, avverso tale sentenza, ricorso per cassazione affidato a tre motivi. La societa' (OMISSIS) s.p.a. ha depositato controricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo di ricorso si denuncia violazione e falsa applicazione degli articoli 1362, 1363, 1366, 1367, 1368, 1369, 1370 e 1371 in relazione all'articolo 22 del CCNL Dirigenti di aziende industriali nonche' vizio di motivazione (ex articolo 360 c.p.c., comma 1, nn. 3 e 5) avendo, la Corte distrettuale, trascurato che la clausola contrattuale richiede che la lettera di licenziamento contenga una motivazione specifica e contestuale. La lettera inoltrata al (OMISSIS) conteneva espressioni tautologiche e generiche.
2. Con il secondo ed il terzo motivo di ricorso si denuncia violazione e falsa applicazione degli articoli 2094, 2095 e 2697 nonche' vizio di omessa motivazione (ex articolo 360 c.p.c., comma 1, nn. 3 e 5) avendo, la Corte distrettuale, effettuato una erronea lettura e valutazione dei fatti emersi in corso di istruttoria, essendo state ignorate alcune delle circostanze riferite dai testimoni.
3. I motivi di ricorso sono in parte inammissibile e in parte infondati.

Deve, in primo luogo, rimarcarsi che in tema di ricorso per cessazione, il vizio di violazione di legge consiste nella deduzione di un'erronea ricognizione, da parte del provvedimento impugnato, della fattispecie astratta recata da una norma di legge e quindi implica necessariamente un problema interpretativo della stessa; viceversa, l'allegazione di un'erronea ricognizione della fattispecie concreta a mezzo delle risultanze di causa e' esterna all'esatta interpretazione della norma di legge e inerisce alla tipica valutazione del giudice di merito, la cui censura e' possibile, in sede di legittimita', sotto l'aspetto del vizio di motivazione. Il discrimine tra l'una e l'altra ipotesi - violazione di legge in senso proprio a causa dell'erronea ricognizione dell'astratta fattispecie normativa, ovvero erronea applicazione della legge in ragione della carente o contraddittoria ricostruzione della fattispecie concreta - e' segnato dal fatto che solo quest'ultima censura, e non anche la prima, e' mediata dalla contestata valutazione delle risultanze di causa (ex aliis: Cass. nn. 7394 e 16698 del 2010).

Nella specie e' evidente che il ricorrente lamenta la erronea applicazione della legge in ragione della carente o contraddittoria ricostruzione della fattispecie concreta, e dunque, in realta', non denuncia un'erronea ricognizione della fattispecie astratta recata dalla norma di legge (ossia un problema interpretativo, vizio riconducibile all'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 3) bensì un vizio-motivo, da valutare alla stregua del novellato articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 5, che - nella versione ratione temporis applicabile - lo circoscrive all'omesso esame di un fatto storico decisivo (cfr. sul punto Cass. Sez. U. n. 19881 del 2014), riducendo al "minimo costituzionale" il sindacato di legittimita' sulla motivazione (Cass. Sez. U. n. 8053 del 2014).

La sentenza impugnata ha ampiamente esaminato i fatti controversi ed accertato che: la motivazione contenuta nella lettera di licenziamento (decisione di sopprimere dall'organigramma aziendale la posizione di lavoro di Direttore di stabilimento ricoperta dal (OMISSIS), nell'ambito di una riorganizzazione delle strutture e nella impossibilita' di reperire in azienda una posizione comportante l'esercizio di responsabilita' equivalenti), sebbene stringata, indicava una precisa ragione a cui la societa' ricollegava la scelta del licenziamento; l'istruttoria espletata aveva "confermato un'effettiva riorganizzazione che aveva riguardato anche una diversa impostazione della direzione dello stabilimento, non piu' demandata esclusivamente alla figura dirigenziale quale quella rivestita sino al 2007 dal (OMISSIS)" (pag. 6 della sentenza impugnata). In particolare, le testimonianze raccolte hanno consentito di accertare che la figura del direttore di stabilimento non e' stata ripristinata, e cio' e' confermato dagli organigrammi prodotti dalla societa' in primo grado, in quanto la direzione dello stabilimento di (OMISSIS) e' stata in realta' avocata dalle due figure gerarchicamente sovraordinate (pag. 7 e 8 della sentenza impugnata).

Costituisce principio consolidato quello secondo cui la valutazione delle risultanze delle prove ed il giudizio sull'attendibilita' dei testi, come la scelta, tra le varie risultanze probatorie, di quelle ritenute piu' idonee a sorreggere la motivazione, involgono apprezzamenti di fatto riservati al giudice di

... e non essendo previsto, di quale merito più debba essere attribuito, il giudice apprezzava di caso in caso il grado di merito, il quale è libero di attingere il proprio convincimento da quelle prove che ritenga più attendibili (v., fra le altre, v. Cass. n. 11511 del 2014; 12988 del 2013). Tanto più dopo la predetta novella dell'articolo 360 c.p.c., n. 5, nella già richiamata interpretazione fatta propria dalla giurisprudenza di legittimità.

4. Per i profili che residuano, la Corte distrettuale ha correttamente interpretato l'articolo 22 CCNL Dirigenti aziende industriali (suscettibile di sindacato diretto da parte di questa Corte a seguito della riforma del 2006) valutando sia il tenore della clausola contrattuale sia la rilevanza attribuita dalle parti sociali alla carenza o incompletezza della motivazione del licenziamento, rilevanza che si desume dalla lettura complessiva dell'intera disposizione contrattuale (riprodotta, in ricorso, solamente nel suo comma 2, con omissione di tutti gli altri commi).

La Corte distrettuale, con interpretazione ermeneutica corretta e con argomentazione logica, ha spiegato - esaminando il tenore della lettera di licenziamento - che la ragione, seppur concisa, era individuata, quindi, specifica, e tale da consentire al dirigente di comprendere quale fosse la ragione del recesso; che, inoltre, la società, nella memoria di costituzione in giudizio, aveva esplicitato i contenuti della riorganizzazione e che l'istruttoria espletata aveva confermato l'intervenuta effettiva ristrutturazione aziendale.

Ai fini della corretta esegesi della disposizione contrattuale invocata dal ricorrente anche alla luce dei richiamati canoni interpretativi della comune intenzione delle parti e del metodo sistematico (di cui agli articoli 1362 e 1363 c.c.), va sottolineato, inoltre, che questa Corte ha affermato che l'articolo 22 del c.c.n.l. Dirigenti industriali del 16 maggio 1985 (il cui tenore appare simile a quello invocato dal ricorrente che non indica, in ricorso, la data di stipulazione), pur prevedendo che, in caso di risoluzione ad iniziativa dell'azienda, quest'ultima sia tenuta a specificarne contestualmente la motivazione, non sanziona tale omissione con il riconoscimento dell'indennità supplementare, ma si limita a prevedere che il dirigente, ove ritenga ingiustificato il recesso, possa ricorrere al collegio arbitrale, previsto dall'articolo 19 del medesimo contratto collettivo, il quale, nel caso riconosca, all'esito dell'istruttoria, l'ingiustificatezza del licenziamento, può disporre l'attribuzione della suddetta indennità. Ne consegue che, ove la motivazione non sia stata resa con il licenziamento (ovvero, risultati insufficiente o generica), il datore di lavoro, nel rispetto del principio del contraddittorio ex articolo 19, comma 13, del c.c.n.l. citato, può esplicitarla (od integrarla) nell'ambito del giudizio arbitrale, e, nell'ipotesi in cui il dirigente abbia scelto, in conformità al principio di alternatività delle tutele nelle controversie del lavoro, di adire direttamente il giudice ordinario, analoghe facoltà vanno riconosciute alla parte datoriale nell'ambito del processo, atteso che, diversamente, la posizione del datore di lavoro verrebbe ad essere compromessa per effetto di una autonoma ed insindacabile determinazione della controparte (cfr. Cass. n. 3175 del 2013).

Nella fattispecie in esame, la Corte distrettuale ha svolto, dunque, una corretta disamina del tenore testuale della lettera di licenziamento anche tenuto conto della rilevanza attribuita dalle parti sociali alla specificità del motivo di recesso in ipotesi di accertata giustificatezza del licenziamento.

5. In conclusione, il ricorso va rigettato e le spese di lite seguono il criterio della soccombenza dettato dall'articolo 91 c.p.c..

6. Sussistono i presupposti per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, previsto dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115, articolo 13, comma 1 quater, introdotto dalla L. 24 dicembre 2012, n. 228, articolo 1, comma 17 (legge di stabilità 2013).

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità liquidate in Euro 200,00 per esborsi e in Euro 5.000,00 per compensi professionali, oltre spese generali al 15% ed accessori di legge.

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 del comma 1-bis dello stesso articolo 13.