

## Corte di Cassazione 23 marzo 2012, n. 4707

### Svolgimento del processo

1. L'ing. R.U., già dipendente della società Rete ferroviaria italiana R.F.I. s.p.a. con qualifica dirigenziale ha impugnato il licenziamento intimatogli per giusta causa con lettera del 24 ottobre 2005 deducendo la violazione delle garanzie procedurali di cui all'art. 7 della legge n. 300 del 1970, nonché l'insussistenza della giusta causa. Deduceva altresì di non aver mai ricoperto una posizione effettivamente dirigenziale all'interno dell'azienda ma di aver acquisito solo formalmente la qualifica di dirigente; pertanto domandava l'applicabilità della tutela reale.

Si costituiva la società convenuta che contestava il fondamento della domanda.

Il tribunale di Roma, omessa ogni attività istruttoria, con sentenza del 24 novembre 2006, ha ritenuto legittimo il licenziamento e quindi ha rigettato la domanda. In particolare il tribunale ha ritenuto che "i fatti, dettagliatamente indicati nelle denunce in atti e dei ricorsi presentati dal ricorrente dinanzi al giudice del lavoro, sono apparsi destituiti di totale fondamento, sia in sede civile che penale.

2. L'originario ricorrente ha proposto tempestivo appello riproponendo tutte le domande e, in via istruttoria, le istanze circa il requisito dimensionale del datore di lavoro e la riferibilità del rapporto di lavoro alla categoria di cd. pseudo - dirigente.

La società Rete Ferroviaria s.p.a. ha resistito all'appello che ha chiesto di respingere. Si è opposta alle avverse istanze istruttorie e, in subordine, ha domandato l'ammissione di prova contraria nonché dei mezzi già indicati in primo grado.

La corte d'appello di Roma con sentenza del 22 maggio 2009 - 27 novembre 2009 ha accolto l'appello e per l'effetto, in riforma dell'impugnata sentenza, ha dichiarato illegittimo il licenziamento intimato con lettera del 24 ottobre 2005: conseguentemente ha condannato la società appellante al pagamento in favore dell'appellante dell'indennità di preavviso in misura di 12 mensilità e dell'indennità supplementare in misura di 21 mensilità, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria, nonché alla rifusione delle spese di lite.

3. Avverso questa pronuncia ricorre per cassazione l'originario ricorrente con tre motivi.

Resiste con controricorso la parte intimata che ha proposto anche ricorso incidentale articolato in sei motivi.

### Motivi della decisione

1. Il ricorso è articolato in tre motivi.

Con il primo motivo il ricorrente lamenta che erroneamente la sentenza impugnata ha escluso l'applicazione alla fattispecie del disposto dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970. Invoca quindi la tutela reale in ragione della qualifica dirigenziale riconducibile alla fattispecie del cosiddetto pseudo dirigente. Con secondo motivo il ricorrente denuncia violazione falsa applicazione dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970 e dell'art. 2095 c.c. La corte d'appello una volta accertata la non giustificata del licenziamento, avrebbe dovuto valutare in concreto se al di là di un inquadramento formale come dirigente l'originario ricorrente avesse mai svolto, o meno mansioni effettive di dirigente al fine di farne scaturire la applicabilità o meno, della tutela reale del posto di lavoro.

Con il terzo motivo il ricorrente denuncia vizio di motivazione in riferimento al medesimo profilo della ritenuta (dalla corte d'appello) inapplicabilità della tutela reale. 2. Il ricorso incidentale è articolato in sei motivi.

Con il primo motivo la società ricorrente denuncia vizio di motivazione circa l'individuazione dell'addebito posto dall'azienda a fondamento del licenziamento disciplinare. La corte d'appello non ha tenuto adeguatamente conto del fatto che l'avvenuto proscioglimento in sede penale di tutti i soggetti destinatari delle accuse mosse dall'ingegner R.U. colorava di particolare gravità il comportamento di quest'ultimo.

Con il secondo motivo la società denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 1362 c.c. in relazione all'interpretazione della lettera di contestazione dell'addebito del 7 ottobre 2000.

Con il terzo motivo la società lamenta il vizio di motivazione in ordine alla sussistenza della giusta causa di licenziamento. Il recesso datoriale doveva infatti considerarsi illegittimo perché l'ingegner R.U. non aveva esitato ad imputare ingiustificatamente alla dirigenza della datrice di lavoro e all'intero gruppo delle Ferrovie dello Stato la commissione di illeciti poi rivelatisi del tutto infondata.

Con il quarto motivo la ricorrente incidentale lamenta la violazione dell'art. 2119 c.c., in ordine alla

sussistenza della giusta causa di licenziamento.

Con il quinto motivo la società lamenta il vizio di motivazione in ordine alla asserita ingiustificatezza del licenziamento ai sensi degli artt. 19 e 22 della contrattazione collettiva per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

Con il sesto motivo il ricorrente lamenta la violazione degli artt. 19 e 22 del citato contratto collettivo in ordine alla sussistenza degli estremi di giustificatazza del licenziamento.

3. I giudizi promossi con ricorso principale e ricorso incidentale vanno riuniti per connessione oggettiva e soggettiva.

4. Va esaminato innanzitutto il ricorso incidentale che logicamente precede quello principale attenendo il primo alla legittimità del licenziamento, ed il secondo alle conseguenze della ritenuta illegittimità dello stesso.

In realtà la questione posta con il ricorso principale, anche se limitata alle conseguenze del licenziamento illegittimo, rifluisce anche sulla questione posta dal ricorso incidentale. Infatti, trattandosi di un rapporto di lavoro di un dirigente d'azienda, il canone della giusta causa rileva solo ai fini dell'indennità di preavviso, mentre la tutela convenzionale approntata dalla contrattazione collettiva di categoria, che prevede in generale (sul modello della contrattazione collettiva per i dirigenti di aziende industriali) un'indennità supplementare in favore del dirigente ingiustificatamente licenziato, è ancorata ad un canone valutativo diverso: quello della giustificatazza, o no del licenziamento (Cass., sez. lav., 13 dicembre 2010, n. 25145), che ha affermato che, ai fini dell'eventuale riconoscimento dell'indennità supplementare prevista per la categoria dei dirigenti, occorre fare riferimento alla nozione contrattuale di giustificatazza che si discosta, sia nel piano soggettivo che su quello oggettivo, da quello di giustificato motivo ex art. 3, legge n. 604 del 1966, e di giusta causa ex art. 2119 cod. civ. trovando la sua ragione d'essere, da un lato, nel rapporto fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro in ragione delle mansioni affidate - suscettibile di essere leso anche da mera inadeguatezza rispetto ad aspettative riconoscibili "ex ante" o da importante deviazione dalla linea segnata dalle direttive generali del datore di lavoro, ovvero da comportamento extralavorativo incidente sull'immagine aziendale a causa della posizione rivestita - e, dall'altro, nello stesso sviluppo delle strategie di impresa che rendano nel tempo non pienamente adeguata la concreta posizione assegnata al dirigente nella articolazione della struttura direttiva dell'azienda.

Nella specie la sentenza impugnata, ha ritenuto ingiustificato il licenziamento del dirigente, ha condannato la società al pagamento sia dell'indennità di preavviso, sia dell'indennità supplementare; quindi ha ritenuto non sussistente né la giusta causa (nozione legale ex art. 2119 c.c. rilevante ai fini dell'indennità di preavviso), né la giustificatazza del recesso (nozione di derivazione dalla contrattazione collettiva applicabile al rapporto rilevante ai fini dell'indennità supplementare).

Questa distinzione non è però valorizzata dalle difese delle parti che in fondo limitano l'una (ricorso incidentale della società) a criticare la ritenuta (dalla sentenza impugnata) insussistenza della giusta causa del recesso; l'altra (ricorso principale del dirigente) a criticare la ritenuta di inapplicabilità del regime della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

5. Il ricorso incidentale - i cui motivi possono essere esaminati congiuntamente in quanto connessi - è infondato.

La difesa della società ricorrente incidentale contesta, nella sostanza, l'insussistenza della giusta causa ritenuta dalla corte d'appello.

Ha osservato in proposito la corte territoriale che la contestazione disciplinare ha riguardato l'iniziativa assunta dal dirigente, con riferimento al contenuto di "denunce" rivelatesi infondate in esito al procedimento penale che anche da esse aveva tratto origine. La Corte ha reputato che l'addebito di essersi rivolto alla autorità giudiziaria inquirente e titolare dell'azione penale non fosse idoneo a sostenere il recesso datoriale per giusta causa e neppure comprovava la "giustificatazza" del licenziamento. Nelle "denunce" il dirigente chiedeva di valutare - riporta testualmente la corte d'appello secondo il tenore della lettera di contestazione - "se l'emarginazione e la rimozione di fatto del sottoscritto abbia favorito e giustificato la presenza presso il gruppo FS del consulente esterno", "di valutare, infine, se la rimozione del sottoscritto abbia favorito l'approvazione di proposte di spesa con fondi pubblici come quelle oggetto delle denunce presentate dal F. - C." di valutare la sussistenza di "illeciti di rilevanza penale quali abuso di ufficio o la altro e di valutare in particolare se, dopo la rimozione del sottoscritto, siano state adottate procedure lecite per autorizzare a regolarizzazione della spesa di oltre 9 miliardi di lire, sostenuta per l'esecuzione di

opere nel fabbricato” di I. di via (...).

La corte d’appello ha apprezzato, con valutazione di merito ad essa riservata, il contenuto di queste “denunce” presentate dal dirigente ed è pervenuta al convincimento che la mera sottoposizione all’autorità giudiziaria di fatti o atti per valutarne la rilevanza penale e per la verifica della integrazione di estremi di specificati titoli di reato non può avere riflesso nell’ambito del rapporto di lavoro, anche se connotato da un particolare vincolo di fiducia come quello lavoratore con qualifica dirigenziale e non costituisce un comportamento di rilievo disciplinare sanzionabile con il licenziamento.

Una tale iniziativa - secondo la corte d’appello - trova infatti fondamento nella generale facoltà di adire l’autorità giudiziaria, eccettuato il caso che si incolpi di reato taluno che si sa essere innocente, condotta nella specie non contestata. Ciò vale tanto più quando siano stati esposti fatti poi non smentiti in radice, nella loro materiale sussistenza o nell’attribuzione soggettiva. Nella specie - ha rilevato ancora la corte d’appello - la sentenza del g.u.p. aveva una portata neutra nel senso che, al di là della formula di proscioglimento applicata “perché il fatto non sussiste”, l’abuso d’ufficio era stato escluso sotto il profilo che gli atti esecutivi oggetto di imputazione esulavano dall’ambito di operatività della disciplina degli appalti pubblici di cui agli artt. 20 e 24 della legge n. 109/94, la cui violazione, quale elemento costitutivo del reato, era stata ipotizzata dal P.M.

La corte d’appello non ha mancato di rimarcare che alcuna specifica notizia criminis era enucleabile nel contesto delle “denunce” d’altro canto il procedimento aveva tratto origine da precedenti esposti del sindacato F. - C.

Inoltre la corte d’appello ha considerato che i fatti “denunciati” neppure erano stati esposti in termini tali da recare pregiudizio all’immagine aziendale.

Con questa valutazione del contenuto degli esposti presentati dal dirigente all’autorità giudiziaria la corte d’appello si è mossa nel solco della giurisprudenza di questa corte che ha affermato (Cass., sez. lav. 10 dicembre 2008 n. 29008 ) che l’esercizio da parte della lavoratore del diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, solo se presenta modalità tali che, superando i limiti del rispetto della verità oggettiva, si traducono in una condotta lesiva del decoro dell’impresa datoriale costituisce comportamento idoneo a ledere definitivamente la fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro, integrando la violazione del dovere scaturente dall’art. 2105 cod. civ., e può costituire giusta causa di licenziamento (Cfr. anche Cass., sez. lav., 22 ottobre 1998. n. 10511, secondo cui le opinioni espresse dal lavoratore dipendente, anche se vivacemente critiche nei confronti del proprio datore di lavoro, specie nell’esercizio dei diritti sindacali, non possono costituire giusta causa di licenziamento, in quanto espressione di diritti costituzionalmente garantiti o quanto meno di una libertà di critica, salvo che il comportamento del lavoratore si traduca in un atto illecito, quale l’ingiuria o la diffamazione, o comunque in una condotta manifestamente riprovevole). Il relativo accertamento dell’idoneità di tale comportamento a ledere il rapporto fiduciario costituisce giudizio di fatto, incensurabile in sede di legittimità se correttamente e congruamente motivato (Cass., sez. lav., 14 giugno 2004, n. 11220).

Nella specie la corte d’appello ha motivato diffusamente e senza contraddizioni intrinseca il proprio convincimento in ordine alla inidoneità degli esposti del dirigente all’autorità giudiziaria a ledere il rapporto fiduciario. Questa valutazione di merito, proprio perché assistita da motivazione vicende non contraddittorie, resiste alle censure mosse dalla difesa della società ricorrente incidentale, che essenzialmente esprimono un dissenso valutativo, inammissibile in sede di legittimità.

6. infondato è anche il ricorso principale con cui il ricorrente censura la sentenza impugnata per aver negato, come conseguenza della accertata illegittimità del licenziamento, la reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi dell’art. 18 della legge n. 300 del 1970.

Deve ritenersi in proposito quanto da ultimo affermato da questa Corte (Cass., sez. lav. 13 dicembre 2010, n. 25145) che ha puntualizzato che la disciplina limitativa del potere di licenziamento di cui alle leggi 15 n. 604 del 1966 e n. 300 del 1970 non è applicabile, ai sensi dell’art. 10 della legge n. 604 del 1966, ai dirigenti convenzionali, quelli cioè da ritenere tali alla stregua delle declaratorie del contratto collettivo applicabile. sia che si tratti di dirigenti apicali, che di dirigenti medi o minori, ad eccezione degli pseudo-dirigenti, vale a dire di coloro i cui compiti non sono in alcun modo riconducibili alla declaratoria contrattuale del dirigente; che (conf. Cass. sez. lavoro 21 novembre 2007 n. 24246) l’illegittimità del licenziamento di un dirigente, anche convenzionale, comporta, non già il diritto del lavoratore alla tutela reale, con reintegrazione nel posto di lavoro, ma, oltre all’indennità sostitutiva del preavviso in caso di mancanza di giusta causa le

conseguenze indennitarie (id est: indennità supplementare) previste dalla contrattazione collettiva di categoria.

Nella specie il ricorrente invoca la tutela reale, ma non indica gli elementi di fatto, in ipotesi non valutati dalla corte d'appello, che avrebbero dimostrato che la qualifica di dirigente attribuitagli dalla società non era corrispondente alle mansioni svolte e che quindi ricorrevano i connotati tipici della figura dello pseudodirigente.

7. In conclusione entrambi i ricorsi sono quindi rigettati.

La soccombenza reciproca giustifica la compensazione delle spese processuali di questo giudizio di cassazione.

**P.Q.M.**

La Corte riunisce i ricorsi e li rigetta; compensa tra le parti le spese di questo giudizio di cassazione.

Depositata in Cancelleria il 23 marzo 2012