

29 MAR 2017

**8136.17****REPUBBLICA ITALIANA**Oggetto
[redacted]**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO****LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE**

R.G.N. 1832/2015

SEZIONE LAVORO

Cron. 8136

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

Dott. GIUSEPPE BRONZINI

- Presidente - Ud. 14/12/2016

Dott. LAURA CURCIO

- Consigliere - PU

Dott. ANTONIO MANNA

- Rel. Consigliere -

Dott. FEDERICO BALESTRIERI

- Consigliere -

Dott. FRANCESCA SPENA

- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 1832-2015 proposto da:

CB

C.F. X

, elettivamente

domiciliato in ROMA, VIA CRESCENZIO 58, presso lo studio dell'avvocato BRUNO COSSU, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato MARINO BIN, giusta delega in atti;

2016

- ricorrente -

4434

contro

S S.P.A. C.F. X ;

- intimata -

Nonché da:

S S.P.A. C.F. X , in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA F. CONFALONIERI 2, presso lo studio dell'avvocato GIANFRANCO PARISI, che la rappresenta e difende unitamente agli avvocati GIANLUCA FAUSTO LAVIZZARI, CESARE FULVIO LAVIZZARI, MANFREDO VITALIANO LAVIZZARI, giusta delega in atti;

- controricorrente e ricorrente incidentale -

contro

CB C.F. X ;
- intimato -

avverso la sentenza n. 903/2013 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 08/07/2014 r.g.n. 1561/2012; udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 14/12/2016 dal Consigliere Dott. ANTONIO MANNA;

udito l'Avvocato BRUNO COSSU;

udito l'Avvocato GIANFRANCO PARISI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CARMELO CELENTANO, che ha concluso per il rigetto di entrambi i ricorsi.



R.G. n. 1832/15

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza n. 1521/12 il Tribunale di Milano, dichiarato giustificato, ma non assistito da giusta causa, il licenziamento disciplinare intimato il 21.12.10 al dirigente BC da S.p.A., la condannava a pagare all'ex dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso, rigettando ogni altra domanda del lavoratore.

All'origine della controversia vi erano gli addebiti, mossi dalla società al dirigente, di aver fatto uso indebito della carta di credito aziendale in dotazione per l'acquisto di carburante, con pesanti discordanze fra quanto esposto e quanto giustificato dal chilometraggio dell'auto aziendale in suo uso, nonché di aver effettuato negative scelte di politica imprenditoriale e di aver malamente gestito la rete di informatori scientifici.

Con sentenza depositata in data 8.7.14 la Corte d'appello di Milano, in parziale riforma della sentenza di prime cure, appellata da entrambe le parti, condannava la società a pagare a BC anche la somma di € 36.652,96 a titolo di incidenza sul TFR del preavviso, la cui indennità quantificava in € 495.310,32, confermando nel resto le statuzioni di prime cure.

Per la cassazione della sentenza ricorre BC affidandosi a tre motivi.

S.p.A. resiste con controricorso e spiega ricorso incidentale basato su un solo motivo, cui a sua volta resiste con controricorso il ricorrente in via principale.

Le parti depositano memoria ex art. 378 c.p.c.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1.1. Il primo motivo del ricorso principale denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 7 legge n. 300/70 e 1334 c.c., per avere la Corte territoriale escluso la violazione della norma statutaria nonostante che il licenziamento del dirigente fosse stato già preannunciato a terzi il giorno prima che BC facesse pervenire la propria lettera di controdeduzioni; pertanto - si conclude il motivo - la sanzione era stata disposta ancor prima che la società esaminasse le difese del dirigente.

1.2. Analoghe doglianze vengono fatte valere con il secondo e il terzo motivo del ricorso principale, sotto forma di violazione degli artt. 7 legge n. 300/70 e 1335 c.c., atteso che la comunicazione del recesso, preannunciata a terzi, era comunque pervenuta anche al dirigente ed entrata nella sua sfera di



R.G. n.1832/15

conoscenza il giorno prima che egli inoltrasse le proprie giustificazioni, di guisa che la violazione dell'iter disciplinare comportava non solo l'impossibilità di ravvisare una giusta causa o un giustificato motivo di licenziamento, ma anche soltanto una mera sua giustificazione ai fini dell'indennità supplementare prevista dall'art. 19 CCNL dirigenti industriali.

2.1. Con unico motivo di doglianza il ricorso incidentale denuncia violazione dell'art. 2119 c.c. e vizio di motivazione nella parte in cui la sentenza impugnata ha negato la sussistenza d'una giusta causa di licenziamento, nonostante l'irrimediabile lesione del rapporto fiduciario tra le parti scaturente dalla fondatezza degli addebiti contestati al ricorrente principale, riconosciuti da costui e provati dai documenti in atti.

3.1. I tre motivi del ricorso principale - da esaminarsi congiuntamente perché connessi - sono infondati.

Si premeta che, come da tempo statuito da questa S.C., le garanzie procedurali dell'art. 7 legge n. 300/70 devono trovare applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente - a prescindere dalla sua specifica collocazione nell'impresa - sia se il datore di lavoro gli addebiti un comportamento negligente o, *lato sensu*, colpevole, sia se a base del recesso ponga condotte comunque suscettibili di ledere il rapporto fiduciario, con la conseguenza che la violazione dell'iter disciplinare impedisce di ravvisare giusta causa, giustificato motivo od anche mera giustificatezza del licenziamento (cfr. Cass. S.U. n. 7880/07, nonché Cass. n. 897/11 e Cass. n. 5175/15).

Pertanto, la lamentata violazione dell'art. 7 cit., ove effettivamente sussistente, escluderebbe anche quella giustificatezza del licenziamento in forza della quale i giudici d'appello hanno negato all'odierno ricorrente l'indennità supplementare ex art. 19 CCNL dirigenti industria.

Come appurato in sede di merito, il licenziamento per cui è causa è stato intimato con lettera del 21.12.10, vale a dire dopo che il ricorrente ha presentato le proprie giustificazioni scritte alla contestazione disciplinare elevata a suo carico, il che dimostra la ritualità del relativo procedimento, essendo stato rispettato il termine a difesa di cui all'art. 7 co. 5º legge n. 300/70.

Si obietta in ricorso che il messaggio di posta elettronica del 17.12.10 che preannunciava il suo licenziamento, pur indirizzato ad un terzo (prof. CS



R.G. n. 1832/15

), è comunque di fatto venuto anche a sua conoscenza il 18.12.10, vale a dire prima che la società esaminasse le giustificazioni offerte.

Ora, premesso che il licenziamento è atto recettizio nei confronti del lavoratore, in quanto tale ex artt. 1334 e 1335 c.c. produttivo di effetti soltanto dal momento in cui perviene all'indirizzo del destinatario, l'essere stato preannunciato ad un terzo con messaggio confidenziale solo a lui indirizzato e non destinato anche al lavoratore non può farlo considerare come già perfezionatosi sol perché il lavoratore medesimo ne sia fortuitamente venuto a conoscenza.

Invero, il licenziamento è un negozio unilaterale recettizio, diretto alla persona nella cui sfera giuridica è destinato a produrre effetti, mentre nel caso di specie la comunicazione confidenziale che anticipava ad un terzo il già maturato intento societario di recedere dal rapporto di lavoro con BC

non solo non era diretta (nel senso di essere destinata) al dipendente, ma non aveva natura negoziale e neppure di atto giuridico in senso stretto.

Inoltre, come questa S.C. ha già avuto modo di statuire (cfr. Cass. n. 8853/02; Cass. n. 5745/97), premesso che il termine di 5 giorni previsto dall'art. 7, co. 5°, legge n. 300/70 ha il fine di consentire al lavoratore di far pervenire le giustificazioni a seguito della contestazione per iscritto dell'addebito disciplinare, non rileva il momento in cui si sia formato nel datore di lavoro il proposito di licenziare il dipendente, ma quello dell'esternazione del relativo atto. Ne consegue che nelle imprese aventi natura societaria non determina l'invalidità del licenziamento la circostanza che la deliberazione del consiglio di amministrazione sia intervenuta prima del decorso del termine, se l'organo competente per l'adozione dell'atto con rilevanza esterna abbia provveduto dopo il decorso del termine medesimo.

Analogamente, non rileva che l'intento di licenziare un dipendente sia comunque maturato prima (in seno al consiglio di amministrazione o in altri): finché esso non sia stato manifestato con atto avente efficacia esterna in quanto diretto al destinatario, non solo è inidoneo a risolvere il rapporto, ma è pur sempre superabile alla luce delle giustificazioni offerte nel corso del procedimento disciplinare.

Né in contrario valga la giurisprudenza invocata nella memoria ex art. 378 c.p.c., che afferma l'esatto contrario di quanto suppone parte ricorrente, vale a dire che l'efficacia della dichiarazione recettizia esige ex art. 1334 c.c. solo che essa sia indirizzata al destinatario e sia poi giunta a sua conoscenza, anche



R.G. n. 1832/15

tramite l'intervento di terzi, mentre nel caso di specie - giova ribadire - il messaggio di posta elettronica pervenuto al prof. CS era pur sempre diretto e destinato a lui soltanto.

In breve, non basta che un determinato intento negoziale fuoriesca dall'intima sfera soggettiva in cui è maturato e venga in qualche modo conosciuto da altri, ma è necessario che venga esternato e precipuamente diretto al destinatario e non a persone estranee all'effetto che si vuole produrre.

4.1. Anche il ricorso incidentale è infondato.

Il giudice di merito investito della domanda con cui si chieda l'invalidazione d'un licenziamento disciplinare, accertatane in primo luogo la sussistenza in punto di fatto, deve verificare che l'infrazione contestata sia astrattamente sussumibile sotto la specie della giusta causa o del giustificato motivo di recesso e, in caso di esito positivo di tale delibazione, deve poi apprezzare in concreto (e non semplicemente in astratto) la gravità dell'addebito, essendo pur sempre necessario che esso rivesta il carattere di grave negazione dell'elemento essenziale della fiducia e che la condotta del dipendente sia idonea a ledere irrimediabilmente la fiducia circa la futura correttezza dell'adempimento della prestazione dedotta in contratto, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del lavoratore dipendente rispetto all'adempimento dei suoi obblighi (cfr., *ex aliis*, Cass. n. 15058/15; Cass. n. 2013/12; Cass. n. 2906/05; Cass. n. 16260/04; Cass. n. 5633/01).

Mentre il giudizio di sussunzione è giudizio di diritto, in quanto tale sotponibile anche a questa S.C., quello di mera proporzionalità in concreto fra illecito disciplinare e relativa sanzione è giudizio di fatto riservato al giudice di merito, che deve operarlo tenendo conto di tutti i connotati oggettivi e soggettivi della vicenda come, ad esempio, l'entità del danno, il grado della colpa o l'intensità del dolo, l'esistenza o non di precedenti disciplinari a carico del dipendente etc.

È quanto ha fatto la gravata pronuncia, che con motivazione immune da censure ha escluso che l'uso della carta di credito aziendale per l'acquisto di carburante, pur avvenuto in violazione delle regole aziendali, fosse di gravità tale da integrare giusta causa di recesso, ossia da ledere il vincolo fiduciario tra le parti in misura tale da non consentire una prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.



R.G. n.1832/15

Infine, in ordine agli ulteriori addebiti disciplinari, deve osservarsi che la sentenza impugnata ne ha constatato la mancata dimostrazione.

5.1. In conclusione, entrambi i ricorsi sono da rigettarsi, il che consiglia di compensare fra le parti le spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte

rigetta i ricorsi e compensa le spese del giudizio di legittimità.

Ai sensi dell'art. 13 co. 1 quater d.P.R. n. 115/2002, come modificato dall'art. 1 co. 17 legge 24.12.2012 n. 228, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte dei ricorrenti, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per i ricorsi principale e incidentale, a norma del co. 1 bis dello stesso articolo 13.

Roma, così deciso nella camera di consiglio del 14.12.16.

Il Consigliere estensore

Dott. Antonio Manna

Il Funzionario Giudiziario
Dott. Giovanni RUELLO



Il Presidente

Dott. Giuseppe Bronzini

