

## Corte di Cassazione 16 luglio 2013, n. 17362

### Svolgimento del processo

1.- La sentenza attualmente impugnata respinge l'appello della FINE FOODS NTM s.p.a. avverso la sentenza del Tribunale di Bergamo n. 1015/07 del 15 novembre 2007, che in accoglimento della domanda di V.V. ha dichiarato l'illegittimità e l'ingiustificatezza del licenziamento a questi intimato dalla suddetta società, condannando la stessa alla corresponsione dell'indennità di preavviso e dell'indennità supplementare.

La Corte d'appello di Brescia, per quel che qui interessa, precisa che:

a) in base alla giurisprudenza di legittimità per valutare se il licenziamento di un dirigente industriale sia stato o meno arbitrario o pretestuosamente discriminatorio si deve partire dalla valutazione delle motivazioni poste a base del recesso, tenuto conto del necessario rispetto dell'obbligo di proporzionalità, di cui all'art. 2106 cod. civ., nonché del principio di immodificabilità della causale del recesso (collegato con l'imposizione dell'obbligo di contestuale motivazione);

b) con riguardo al caso di specie, deve essere premesso – dal punto di vista metodologico – che nell'esame degli addebiti quali risultano dalla lettera di contestazione, pur essendo utile tenere conto delle risultanze della lunga e accurata prova testimoniale, si considera tuttavia dirimente, specialmente per i casi in cui le differenti versioni dei testi non sono perfettamente coincidenti, quanto emerge dai documenti prodotti in giudizio sia perché formati da terzi o dalla stessa datrice di lavoro, sia perché aventi data certa e contenuto storicamente incontrovertibile;

c) la suddetta scelta metodologica – applicata alla prima delle contestazioni, riguardante pretesi ritardi nell'approvvigionamento di merci in magazzino necessarie per rispettare le consegne da effettuare il favore della HERBALIFE, cliente più importante della FINE FOODS – consente di affermare l'insussistenza degli addebiti sulla base dei documenti in atti (confrontati con la prova testimoniale), dai quali emerge con chiarezza il persistente gradimento della suddetta cliente, la riduzione dei tempi di consegna nel 2004 grazie all'operato del V. e il conseguente crearsi in magazzino di problemi di stoccaggio, cioè di un inconveniente opposto rispetto a quello contestato;

d) in ogni caso si tratta di condotte rispetto alle quali, anche volendo superare la tardività della contestazione, il potere disciplinare risulta già consumato, per espressa ammissione della società, con l'irrogazione di un rimprovero verbale;

e) sicuramente da esaminare è invece l'addebito – tempestivamente contestato, tenuto conto della complessità della relativa operazione commerciale – riguardante gli approvvigionamenti per il nuovo prodotto della HERBALIFE che si doveva produrre e consegnare nel maggio 2004;

f) essendo pacifico che era stata la HERBALIFE ad individuare l'azienda che avrebbe dovuto fornire i barattoli per il confezionamento del prodotto, il V. aveva l'unico compito di individuare il numero di pezzi necessari per evadere la fornitura, curandone l'acquisto;

g) risulta però che la HERBALIFE, in base a successive ricerche di mercato, ha deciso di annullare il lancio della nuova confezione del prodotto, escludendo qualsiasi responsabilità al riguardo della FINE FOODS o del V. ;

h) ne consegue che la mancanza di un considerevole numero di barattoli in magazzino non ha prodotto alcun danno, neppure potenziale, alla FINE FOODS e, comunque, non può considerarsi dovuta ad errore, negligenza o imperizia del dirigente;

i) la terza contestazione riguarda il trasferimento del magazziniere P. dallo stabilimento di (OMISSIS) al magazzino farmaceutico di XXXXXXXX (ove non erano usati i carrelli elevatori), disposto dal V. in considerazione di un sopravvenuto problema alla schiena del dipendente, che lo avevano indotto a fare numerose assenze dal lavoro;

l) si addebita al dirigente di avere effettuato lo spostamento del lavoratore senza che questi avesse idonea formazione e senza avvertire nessuno;

m) in questo quadro la condotta del dirigente, lungi dal poter essere considerata colpevole, appare

doverosa al fine dell'adozione delle cautele necessarie per evitare aggravamenti della condizione fisica del lavoratore, dei quali l'azienda avrebbe potuto eventualmente essere chiamata a rispondere; n) in ogni caso, gli inconvenienti verificatisi, a causa del P. , nel magazzino farmaceutico non avevano nulla a che fare con il tipo di prodotti stoccati e inoltre essendo il trasferimento noto a tutti si sarebbe comunque potuto provvedere alla formazione del lavoratore se ritenuta necessaria; o) per quanto riguarda l'addebito di non essere riuscito ad addestrare per tempo una persona in grado di sostituire la C. responsabile del magazzino che sarebbe andata in maternità, va, in primo luogo, precisato che la C. si è assentata per maternità a decorrere dal mese di giugno 2004 e che il V. è andato in ferie nel successivo mese di agosto, senza mai più fare ritorno in azienda, visto che è stato licenziato ai primi di settembre;

p) pertanto alla condotta del ricorrente può farsi risalire soltanto quanto è avvenuto tra l'inizio dell'astensione per maternità e la fine del mese di luglio, non certo ciò che è avvenuto nel periodo successivo, nel quale si è verificato il disguido dell'uscita dal magazzino di 6000 pezzi di prodotto senza fattura, a causa di una distrazione della sola dipendente L.B. (peraltro adeguatamente formata) alla quale la stessa FINE FOODS ha comunque dichiarato di avere posto rimedio; q) in ogni caso è da escludere che il disagio oggettivo verificatosi in magazzino quando la C. è andata in maternità possa essere addebitato al V. , il quale da tempo aveva selezionato ed affiancato – per la relativa formazione – alla lavoratrice in stato di gravidanza un lavoratore interinale, sul quale però la C. aveva espresso parere negativo a pochi giorni dall'inizio dell'astensione e aveva anche affiancato alla C. la B. ritenuta idonea, mentre la successiva adibizione della Be. al magazzino durante il periodo di astensione della C. è stata una scelta avvenuta a prescindere dal V. ; r) inoltre appare da condividere l'osservazione del V. secondo cui non sarebbe comprensibile la mancata contestazione dell'addebito anche nei confronti del responsabile Assicurazioni di qualità, competente per la formazione del magazziniere, sia nel periodo in cui il V. era dirigente sia nel periodo successivo;

s) anche i disagi verificatisi nella gestione del magazzino, durati solo fino ai primi di ottobre del 2004, dipesero dal comportamento della B. e non sono ascrivibili al V. , a meno che si voglia introdurre, solo per i dirigenti, un principio di responsabilità oggettiva per tutto ciò che avviene all'interno dei reparti che a loro fanno capo; t) in sintesi, pare che nella presente fattispecie ricorra un'ipotesi di mancato gradimento del dirigente che sicuramente abilita la datrice di lavoro ad interrompere il rapporto non assistito da stabilità, sobbarcandosi però l'onere di corrispondere oltre al preavviso, la specifica indennità supplementare, da liquidare, nella specie, nei minimi in considerazione della breve durata del rapporto.

2.- Il ricorso di FINE FOODS NTM s.p.a. (oggi: FINE FOODS & PHARMACEUTICALS NTM s.p.a.) domanda la cassazione della sentenza per otto motivi; resiste, con controricorso, V.V. . Entrambe le parti depositano anche memorie ex art. 378 cod. proc. civ..

Motivi della decisione

I – Profili preliminari.

1.— Deve essere, in primo luogo, respinta l'eccezione di improcedibilità del ricorso prospettata dal controricorrente per il mancato deposito, da parte della società ricorrente, del CCNL dei Dirigenti delle aziende industriali applicabile nella specie.

Va, infatti, osservato che, diversamente da quanto sostiene il controricorrente, il richiamo al suddetto CCNL (e, in particolare, al suo art. 19) nel ricorso risulta del tutto marginale. Tale richiamo, infatti, compare soltanto nella rubrica del secondo e del settimo motivo ma non ha riscontro nelle argomentazioni né dei suddetti motivi né degli altri motivi, sicché il mancato deposito del suindicato contratto collettivo è del tutto influente. Infatti, dovendo escludersi che il ricorso si fondi – in tutto o in parte – sulla suddetta normativa collettiva, deve anche escludersi che sia applicabile, nella specie, l'art. 369, secondo comma, n. 4, cod. proc. civ..

II – Sintesi dei motivi di ricorso.

2.- Il ricorso della FINE FOODS & PHARMACEUTICALS NTM s.p.a. è articolato in otto motivi.

2.1.- In particolare, nei motivi primo, terzo, quinto, sesto e ottavo viene denunciata, in relazione all'art. 360, n. 5, cod. proc. civ., omessa e/o insufficiente e/o contraddittoria motivazione su un fatto decisivo e controverso, con riguardo a:

1) la contestazione disciplinare relativa ad HERBALIFE ritenuta infondata, in merito sia ai ritardi di approvvigionamento delle materie prime dei prodotti HERBALIFE, sia alla inadeguata programmazione nell'acquisto dei barattoli necessari per il lancio del nuovo prodotto del maggio 2004 (primo motivo). Si sostiene che la motivazione della sentenza impugnata sarebbe viziata perché la Corte d'appello di Brescia avrebbe affermato l'insussistenza della condotta negligente addebitata al V. senza tenere conto di quanto dichiarato dai testi Va..Ci. e S..P. nel giudizio di primo grado e pur dopo avere dato atto del essersi riscontrati alcuni ritardi nonché l'approvvigionamento di un numero di barattoli inferiore a quello necessario per le esigenze produttive della committente HERBALIFE;

2) la contestazione disciplinare riguardante lo spostamento del magazziniere E..P. dallo stabilimento di (OMISSIS) a quello di XXXXXXXX, considerato non solo non colpevole ma addirittura doveroso (terzo motivo). Si rileva che la affermata doverosità del trasferimento (in considerazione delle condizioni di salute del lavoratore) non avrebbe alcun collegamento logico con l'addebito disciplinare, che riguarda il mancato idoneo addestramento del lavoratore. Inoltre si lamenta che le conclusioni della Corte territoriale non avrebbero tenuto conto di quanto dichiarato dal teste D..S. nel giudizio di primo grado a proposito degli errori che il P. aveva commesso a XXXXXXXX e della sua mancanza di formazione specifica;

3) la contestazione disciplinare sulla mancata adeguata sostituzione della responsabile del magazzino V..C. , prima che questa iniziasse il periodo di astensione per maternità (quinto motivo). Si contesta l'interpretazione della deposizione testimoniale di V..C. , dalla quale emergerebbe la colpevole inerzia che ha caratterizzato la condotta del V. nel reperimento di un adeguato sostituto della lavoratrice, visto che il parere negativo da questa espresso in merito al lavoratore interinale che le era stato affiancato dal V. era stato comunicato al dirigente con congruo anticipo;

4) la contestazione disciplinare sulla mancata formazione del personale del magazzino, con particolare riferimento agli errori commessi dalla dipendente L..B. in riferimento specifico alla omessa fatturazione di 6000 pezzi di prodotto HERBALIFE usciti dal magazzino (sesto motivo). Si sostiene che la Corte bresciana sarebbe arrivata ad una diversa conclusione se avesse rettammente interpretato le testimonianze di Ba. e P. , essendo emerso che il V. , svolgendo in modo inadeguato i propri compiti di responsabile della logistica, non aveva impartito al personale di magazzino le necessarie istruzioni sulle operazioni da compiere prima di far partire la mercé e che non si era fatto carico delle lamentele della B. in merito alla propria mancanza di formazione, tanti che gli addetti erano costretti a chiedere informazioni ai colleghi (altrettanto impreparati) o addirittura a telefonare alla C. , che era in maternità;

5) la contestazione disciplinare relativa ai problemi di funzionamento dei magazzini verificatisi nell'estate 2004 (ottavo motivo). Si contesta la ricostruzione dei fatti compiuta dalla Corte d'appello, sulla base delle testimonianze di C. , P. e Ba. . Si ribadisce che se nel magazzino si sono registrati problemi solo dopo l'inizio del periodo di astensione della C. ciò è dovuto al fatto che il V. non ha adottato alcun accorgimento per organizzare adeguatamente la sostituzione della dipendente in maternità. Si sottolinea, inoltre, che quelli lamentati non furono semplici "disguidi", visto che il reparto logistico si è venuto a trovare "in uno stato di assoluto caos" perché quasi tutta la mercé risultava collocata in modo errato e, quindi, disallineato rispetto alle risultanze del sistema informatico.

2.2.- Si denuncia, poi, violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2119 cod. civ. e dell'art. 19 CCNL Dirigenti aziende industriali, in merito a: a) la contestazione disciplinare relativa ad HERBALIFE, con riguardo alla inadeguata programmazione nell'acquisto dei barattoli necessari per il lancio del nuovo prodotto del maggio 2004 (secondo motivo); b) la contestazione disciplinare riguardante la mancata formazione del personale, in particolare con riguardo ai dipendenti B. e Be. (settimo motivo).

2.2.1.- Nel secondo motivo, in particolare, si ribadisce che, diversamente da quanto affermato dalla

Corte bresciana, la circostanza che il nuovo prodotto non sia più stato immesso nel mercato, per scelta della HERBALIFE, non esclude che l'accertato mancato approvvigionamento di un numero adeguato di barattoli per il confezionamento sia addebitabile al V. a titolo di colpa e quindi possa giustificare il licenziamento. Infatti, la produzione di un danno al datore di lavoro non è un presupposto richiesto né per la giusta causa né per la giustificatezza del licenziamento.

2.2.2.- La medesima argomentazione è posta a fondamento anche del settimo motivo, in riferimento alla prospetta mancata formazione dei suddetti dipendenti.

2.3.- Infine, con quarto motivo, si denuncia violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2106 cod. civ. e dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in merito alla contestazione disciplinare relativa allo spostamento del magazziniere P.E. . Si sostiene che l'erroneità della decisione assunta sul punto dalla Corte d'appello sarebbe dimostrata anche dall'affermazione contenuta nella sentenza impugnata secondo cui non sarebbe comprensibile la mancata contestazione dell'addebito anche nei confronti del responsabile Assicurazioni di qualità, competente per la formazione del magazziniere, sia nel periodo in cui il V. era dirigente sia nel periodo successivo. Si sottolinea che tale affermazione "si pone in frontale contrapposizione" con il consolidato indirizzo della giurisprudenza di legittimità secondo cui nel rapporto di lavoro subordinato in materia di applicazione sanzioni disciplinari deve escludersi la vigenza del principio di parità di trattamento.

III – Esame delle censure.

3.- Per chiarezza espositiva deve essere, in primo luogo, dichiarata l'inammissibilità del quarto motivo, con il quale si fa riferimento ad un inciso del tutto marginale, nell'ambito dell'ampia e articolata motivazione della sentenza impugnata, che non ha alcun rilievo per la relativa ratio decidendi, costituendo solo un passaggio argomentativo "di contorno". In tale situazione, le censure formulate con il suddetto motivo, non toccando minimamente questioni rilevanti nell'ambito del procedimento logico-giuridico posto a base della decisione adottata, si traducono nella denuncia di violazioni di norme di cui la Corte d'appello non ha fatto applicazione nella sentenza in oggetto, sotto il profilo del principio di parità di trattamento nell'applicazione delle sanzioni disciplinari, richiamato dalla società ricorrente.

4.- Il primo, il terzo, il quinto, il sesto e l'ottavo motivo – da esaminare congiuntamente, data la loro intima connessione – sono anch'essi inammissibili, per le seguenti ragioni.

Come si è detto con tali motivi si denuncia omessa e/o insufficiente e/o contraddittoria motivazione su diversi fatti decisivi e controversi del giudizio.

Va tuttavia osservato che, nella sostanza, le doglianze mosse dalla ricorrente non attengono all'iter logico-argomentativo che sorregge la decisione – che, peraltro, risulta congruo e chiaramente individuabile – ma si risolvono sostanzialmente nella prospettazione di un diverso apprezzamento delle stesse prove e delle stesse circostanze di fatto già valutate dal Giudice del merito in senso contrario alle aspettative del medesimo ricorrente e si traducono, quindi, nella richiesta di una nuova valutazione del materiale probatorio, del tutto inammissibile in sede di legittimità. Al riguardo va ricordato che la deduzione con il ricorso per cassazione di un vizio di motivazione della sentenza impugnata non conferisce al Giudice di legittimità il potere di riesaminare il merito della vicenda processuale, bensì la sola facoltà di controllo della correttezza giuridica e della coerenza logica delle argomentazioni svolte dal Giudice del merito, non essendo consentito alla Corte di cassazione di procedere ad una autonoma valutazione delle risultanze probatorie, sicché le censure concernenti il vizio di motivazione non possono risolversi nel sollecitare una lettura delle risultanze processuali diversa da quella accolta dal Giudice del merito (vedi, tra le tante: Cass. 18 ottobre 2011, n. 21486; Cass. 20 aprile 2011, n. 9043; Cass. 13 gennaio 2011, n. 313; Cass. 3 gennaio 2011, n. 37; Cass. 3 ottobre 2007, n. 20731; Cass. 21 agosto 2006, n. 18214; Cass. 16 febbraio 2006, n. 3436; Cass. 27 aprile 2005, n. 8718).

Infatti, la prospettazione da parte del ricorrente di un coordinamento dei dati acquisiti al processo asseritamente migliore o più appagante rispetto a quello adottato nella sentenza impugnata, riguarda aspetti del giudizio interni all'ambito di discrezionalità di valutazione degli elementi di prova e dell'apprezzamento dei fatti che è proprio del giudice del merito, in base al principio del libero

convincimento del giudice, sicché la violazione degli artt. 115 e 116 cod. proc. civ. è apprezzabile, in sede di ricorso per cassazione, nei limiti del vizio di motivazione di cui all'art. 360, primo comma, numero 5, cod. proc. civ., e deve emergere direttamente dalla lettura della sentenza, non già dal riesame degli atti di causa, inammissibile in sede di legittimità (Cass. 26 marzo 2010, n. 7394; Cass. 6 marzo 2008, n. 6064; Cass. 20 giugno 2006, n. 14267; Cass. 12 febbraio 2004, n. 2707; Cass. 13 luglio 2004, n. 12912; Cass. 20 dicembre 2007, n. 26965; Cass. 18 settembre 2009, n. 20112).

Nella specie le valutazioni delle risultanze probatorie operate dal Giudice di appello, come si è detto, sono congruamente motivate e il ragionamento che sorregge la decisione è chiaramente individuabile, non presentando alcun profilo di manifesta illogicità o insanabile contraddizione, mentre le censure della società piuttosto che non rilevare specifici errori o lacune nel procedimento logico-giuridico posto a base della decisione adottata dalla Corte bresciana si traducono in una inammissibile contestazione generalizzata – seppure formalmente indirizzata a singole parti della motivazione, individuate – di tutta la sentenza – e dello stesso convincimento espresso dalla Corte d'appello nella decisione, in quanto tale. Un tipo di contestazione non prevista, quindi, nel nostro ordinamento, nel quale la il ricorso per cassazione di configura come un mezzo di impugnazione a critica limitata, come tale proponibile entro i limiti stabiliti dall'art. 360 cod. proc. civ., cioè con la formulazione di motivi specifici e non diretto a mettere in discussione la bontà della decisione tout court.

In tale ambito, in particolare, in base al “diritto vivente”, il controllo della adeguatezza della motivazione del giudice di merito non può servire a mettere in discussione il convincimento in fatto espresso da quest'ultimo – che come tale è incensurabile – ma costituisce lo strumento attraverso il quale si può valutare solamente la legittimità della base di quel convincimento e neppure consente di valutare l'eventuale ingiustizia in fatto della sentenza; pertanto, il vizio riscontrato deve riguardare un punto decisivo, tale, cioè, da rendere possibile una diversa soluzione ove il relativo errore non fosse stato commesso. È in questione, cioè, la presenza di difetti sintomatici di una possibile decisione ingiusta, che tali possono ritenersi solo se sussiste un'adeguata incidenza causale dell'errore oggetto di possibile rilievo in cassazione, (vedi per tutte: Cass. 16 gennaio 1996, n. 326; Cass. 12 febbraio 2000, n. 1595).

5.- Il secondo e il settimo motivo – anch'essi da trattare insieme, perché intimamente connessi – non sono fondati.

Le relative censure – rispettivamente riguardanti la inadeguata programmazione nell'acquisto dei barattoli necessari per il lancio del nuovo prodotto del maggio 2004 e la mancata formazione del personale (in particolare con riferimento ai dipendenti B. e Be. ) – muovono dalla espressa premessa secondo cui la produzione di un danno al datore di lavoro non è un presupposto richiesto né per la giusta causa né per la giustificatazza del licenziamento.

Tale premessa è erronea, come si desume dalla costante e condivisa giurisprudenza di questa Corte, in base alla quale sia ai fini della giusta causa del licenziamento del lavoratore sia ai fini della giustificatazza del licenziamento del dirigente è necessario – mutatis mutandis – che il comportamento posto a base del recesso sia tale, fra l'altro, da arrecare un pregiudizio, non necessariamente di ordine economico, agli scopi aziendali e per questo recidere irrimediabilmente il rapporto fiduciario che lega – rispettivamente e secondo differenti modalità – il lavoratore e il dirigente al datore di lavoro in ragione delle mansioni loro affidate (vedi, per tutte: Cass. 18 settembre 2012, n. 15654).

Tale dannosità, in senso ampio, deve sempre riscontrarsi, quindi, anche per la giustificatazza del licenziamento del dirigente, benché il relativo rapporto di fiducia con il datore di lavoro sia suscettibile di essere leso anche da mera inadeguatezza rispetto ad aspettative riconoscibili ex ante o da una 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 o anche dallo 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 (vedi, tra le tante: Cass. 13 dicembre 2010, n. 25145; Cass. 11 giugno 2008, n.

15496).

Ne consegue che la Corte bresciana si è correttamente attenuta ai suddetti principi laddove ha escluso – con congrua e logica motivazione – che al V. potessero essere addebitati sia il mancato approvvigionamento di un numero di barattoli adeguato al lancio del nuovo prodotto della società HERBALIFE (poi non avvenuto) sia la mancata formazione dei suindicati dipendenti, rilevando che si è trattato di fatti che non hanno prodotto alcun danno, neppure potenziale, alla FINE FOODS, come la società conferma nella argomentazione dei motivi in oggetto.

IV — Conclusioni.

6.- In sintesi, il ricorso deve essere respinto. Le spese del presente giudizio di cassazione – liquidate nella misura indicata in dispositivo – seguono la soccombenza.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la società ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di cassazione, liquidate in Euro 50,00 (cinquanta/00) per esborsi, Euro 5000,00 (cinquemila/00) per compensi professionali, oltre accessori come per legge.