

Corte di Cassazione 9 ottobre 2013, n. 22965
Presidente Stile – Relatore Blasutto

Svolgimento del processo

La Corte d'appello di Venezia, con sentenza del 29 marzo 2011, confermando la sentenza di primo grado, respingeva - per quanto interessa in questa sede - la domanda proposta da S.V. nei confronti della soc. Menber's diretta ad ottenere la conversione del rapporto di lavoro dirigenziale a termine in rapporto a tempo indeterminato e il riconoscimento di differenze di TFR per inclusione di alcune voci retributive nella sua base di computo.

Respingeva altresì la domanda risarcitoria che la società Menber's aveva proposto per i danni che assumeva esserle derivati da alcune soluzioni progettuali proposte dal S. quale direttore generale, rivelatesi errate.

In merito alla domanda principale, la Corte d'appello richiamava la sentenza della Corte di Cassazione n. 749 del 2006, secondo la quale, in ragione del carattere fiduciario del rapporto di lavoro dirigenziale e della particolare tutela che il contratto a termine offre al dirigente rispetto al rapporto di lavoro a tempo indeterminato, stante il regime di libera recedibilità cui quest'ultimo è soggetto, non può trovare applicazione a tale categoria di lavoratori la disciplina di cui all'art. 2 legge n. 230 del 1962; di conseguenza, non può operare la conversione in caso di prosecuzione del rapporto oltre la scadenza contrattuale, come pure nell'ipotesi di proroga del contratto liberamente concordata dalle parti. Erano parimenti infondate le pretese tendenti ad includere nel TFR voci che erano state pattiziamente escluse.

Quanto alla domanda riconvenzionale, la Corte territoriale osservava che non era dato comprendere quale fosse la colpa ascrivibile al S. , non potendo la responsabilità per danni discendere automaticamente da problemi di malfunzionamento delle componenti industriali oggetto delle scelte progettuali e produttive adottate dal dirigente.

Per la cassazione di tale sentenza propone ricorso S.V. sulla base di tre motivi. Resiste con controricorso la società Menber's, che propone a sua volta ricorso incidentale per impugnare il rigetto della domanda riconvenzionale. Al ricorso incidentale resiste il lavoratore con controricorso. Entrambe le parti hanno depositato memorie ex art. 378 cod. proc. civ.. Il difensore del ricorrente principale ha depositato osservazioni sulle conclusioni del P.G. ex art. 379 cod. proc. civ., ult. comma.

Motivi della decisione

Con il primo motivo il ricorrente principale denuncia violazione della legge n. 230 del 1962, artt. 1, 2 e 4, in relazione all'art. 360 cod. proc. civ., n.3, censurando la sentenza per avere escluso l'applicazione dell'art. 2 citato ai rapporti a termine riguardanti il personale dirigenziale. Sollecita la Corte di legittimità a rivedere l'orientamento espresso nelle sentenze 11 luglio 1979, n. 4017, 28 novembre 1991 n. 12741, 17 agosto 1998 n. 8069 e 16 gennaio 2006 n. 741, recuperando l'orientamento espresso nella precedente sentenza 17 agosto 1977 n. 3773, secondo cui la formulazione usata dal legislatore "è consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni" costituisce indice di un intento limitativo, con determinazione del termine massimo di durata del contratto. Se è vero che la peculiarità del vincolo fiduciario che connota il rapporto di lavoro dirigenziale ha portato ad escludere tale categoria di lavoratori dall'applicazione di svariate normative di legge (in primis, dalla disciplina vincolistica dei licenziamenti), ciò è avvenuto in forza di espresse previsioni di legge; al contrario nella legge n. 230 del 1962 non si rinviene alcuna esplicita esclusione. Solo con il d.lgs. n. 369 del 2001 si è inteso escludere i dirigenti dall'applicazione di quella che costituiva precedentemente una regola comune a tutte le categorie di personale subordinato. Pertanto, attesa la nullità della proroga ai sensi dell'art. 2, secondo comma, legge n. 230/62 e stante la prosecuzione

del rapporto di lavoro dopo la scadenza pattuita con il primo contratto, il rapporto doveva considerarsi a tempo indeterminato con effetto ex tunc.

Con il secondo motivo il ricorrente denuncia violazione dell'art. 4 legge n. 230 del 1962 e dell'art. 12 Disposizioni sulla legge in generale, in relazione all'art. 360 cod. proc. civ., n. 3, per avere la Corte di appello ritenuto che la proroga potesse comportare l'effetto di consentire il superamento della durata massima quinquennale di cui alla legge n. 4 legge n. 230/62, interpretando erroneamente tale norma, che non è diretta a favorire la stipulazione di contratti a tempo determinato con il personale dirigenziale, ma solo a consentirli entro un determinato limite di durata. In conclusione, il limite quinquennale è invalicabile e solo all'interno di esso è possibile la proroga di un contratto di durata inferiore.

I primi due motivi, che possono essere esaminati congiuntamente, involgendo entrambi questioni interpretative relative all'art. 4, anche in relazione all'art. 2 della legge n. 230/62, sono infondati. È noto che il d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, ha riformato la disciplina del contratto a termine, abrogando espressamente la legge 18 aprile 1962, n. 230, che a sua volta aveva abrogato l'art. 2097 cod. civ.. L'art. 4 della legge 230/62 stabiliva che "è consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti amministrativi e tecnici, i quali possono, comunque, recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'articolo 2118 del codice civile".

È ius receptum il carattere eminentemente fiduciario del vincolo obbligatorio che lega il dirigente al datore di lavoro, sì da farne il collaboratore più diretto nella gestione aziendale, carattere che ne condiziona naturalmente la disciplina giuridica, notevolmente differenziandola da quella comune (Cass. sent. 28 novembre 1991, n. 12741).

La portata dell'art. 4 della legge 230/62 va letta e interpretata alla luce del contesto normativo che attiene al rapporto di lavoro subordinato di natura dirigenziale. Così la disciplina restrittiva dei rapporti di lavoro a termine sottrae quella dei dirigenti alla proclamata regola comune del contratto a tempo indeterminato e al principio di tassatività delle eccezioni, consentendo in via altrettanto generale (anche se circoscritta alla categoria) la stipulazione dei contratti a termine. Per le categorie comuni la regola è il rapporto a tempo indeterminato e non è consentito derogarvi, salve le tassative eccezioni; per la categoria dei dirigenti non vigono né tale regola né le sue eccezioni, posto che le parti (a differenza del caso precedente in cui "non possono") "possono" invece stipulare contratti a termine.

La formulazione adottata nell'art. 4 legge n. 230/62 "è consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni" costituisce espressione di una indicazione legale di stabilità relativa, garantita al dirigente, non potendo il datore di lavoro recedere ante tempus, salvo ricorra una giusta causa, mentre il dirigente può "comunque" recedere da esso "trascorso un triennio", osservato il termine di preavviso. La facoltà di recesso anticipato rispetto alla scadenza del termine è preclusa al datore, mentre è consentita al dirigente dopo un triennio. Il rapporto dirigenziale a tempo indeterminato è invece soggetto a libera recedibilità. Come osservato da questa Corte nella sentenza n.8069 del 1998, la disposizione dell'art. 2, legge 18 aprile 1962, n. 230, che consente solo in casi eccezionali ed entro dati limiti la proroga dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, non trova applicazione per i contratti a termine stipulati con dirigenti tecnici o amministrativi ai sensi dell'art. 4 della stessa legge, sottratti alla disciplina comune dell'art. 1 (secondo cui il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni tassativamente stabilite) con la conseguenza che il contratto a termine con i detti dirigenti - soggetto al (diverso) limite previsto dal cit. art. 4, sicché ad esso può essere apposto un termine purché non superiore a cinque anni ed in ogni caso, se superiore a tre anni, deve essere assicurato dopo tale periodo il diritto di recesso al dirigente - può essere convenzionalmente prorogato senza che sia necessaria la ricorrenza delle condizioni di eccezionalità previste dall'art. 2 cit.. La disciplina che il legislatore del 1962 ha dettato per il contratto a tempo determinato dei dirigenti si colloca su un piano normativo del tutto diverso da quello (dettato nella stessa legge) relativo alla disciplina limitativa del contratto a tempo determinato riguardante il restante personale di cui all'art. 2095 c.c. (quadri, impiegati e operai). Per la prima categoria di rapporti, data la peculiarità di cui si

è detto e la necessità della persistenza del vincolo fiduciario, soggetto a periodica verifica, (anche) per un'eventuale conferma, non è ontologicamente configurabile un intento elusivo di garanzie altrimenti sussistenti.

"È possibile così che un dirigente, ritenuto particolarmente qualificato per il conseguimento di un certo risultato economico da parte dell'impresa ed assunto per il periodo necessario a quello scopo, venga più volte confermato qualora il raggiungimento dello stesso si allontani nel tempo... In tal senso si è pronunciata la giurisprudenza assolutamente prevalente di questa Corte, che si è anche basata sulla collocazione sistematica della previsione dell'art. 4 cit, non inserita nel sistema degli artt. 1 e 2 (Cass. 19 novembre 1976 n. 4357, 11 luglio 1979 n. 4017, 24 aprile 1980 n. 2749, 28 novembre 1991 n. 12741), con la sola eccezione di Cass. 17 agosto 1977 n. 3773, peraltro non specificamente motivata sul punto" (così Cass. sent. n. 8069 del 1998).

Ne consegue che l'indicazione temporale contenuta nell'art. 4 legge n. 230/62 è da riferire non al termine massimo finale entro il quale devono essere contenuti il contratto e le sue proroghe o rinnovi, ma alla durata massima del singolo contratto a termine. La rinnovazione del contratto non può che soggiacere alle stesse regole del primo e così per ogni altro rinnovo.

In conclusione, nel rapporto di lavoro dirigenziale il contratto a termine non è una deroga al principio del carattere ordinario del contratto a tempo indeterminato e non opera la prescrizione contenuta nell'art. 2 della legge n. 230 del 1962, secondo cui, quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere le disposizioni della legge citata, si verifica la conversione ex tunc dei rapporti a termine in un unico rapporto a tempo indeterminato.

Nel caso di specie, le parti pattuirono espressamente la "prosecuzione" del rapporto per un altro quinquennio e il rapporto cessò regolarmente alla sua naturale scadenza, il 31 dicembre 2002. Con il terzo motivo del ricorso principale, si censura la sentenza per falsa applicazione dell'art. 2120 cod. civ. (art. 360 cod. proc. civ., n. 3) e per vizio di motivazione (art. 360 cod. proc. civ., n.5) nella parte in cui ha escluso la computabilità nel TFR dell'indennità di sede disagiata e del fringe benefit costituito dall'uso dell'autovettura aziendale.

La Corte di appello, confermando la soluzione adottata dal giudice di primo grado, ha osservato che nel contratto individuale si faceva menzione, a titolo di mero rimborso, delle spese per vitto e alloggio, espressamente escluse dal computo del TFR. Sostiene parte ricorrente che, se la Corte di appello avesse controllato le buste paga, si sarebbe avveduta della corresponsione di una voce retributiva denominata "indennità di disagio sede", la quale — corrisposta in via continuativa - doveva essere inclusa nel TFR ai sensi dell'art. 2120 c.c..

In merito alla previsione contrattuale dell'uso promiscuo della autovettura aziendale, la società ne aveva calcolato il valore, ai fini del TFR, secondo criteri fiscali (30% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 km calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio, desumibile dalla tabella ACI per ciascun anno). Il ricorrente ne ha rivendicato il computo nella misura di 29.000 km sull'assunto di avere fatto un uso pressoché esclusivamente personale della autovettura, preferendo per le trasferte l'utilizzo dell'aereo o del treno. I giudici di primo e di secondo grado hanno ritenuto che la differenza rivendicata dal lavoratore si fondava "paradossalmente, su un suo inadempimento, costituito per l'appunto dalla violazione dell'accordo circa l'uso promiscuo dell'autovettura aziendale". Deduce parte ricorrente il vizio logico costituito dal fatto che nessuna violazione disciplinare era stata contestata dall'azienda, per cui non poteva farsi discendere da tale argomento l'esclusione della computabilità ai fini del TFR del maggiore importo, diversamente calcolato sulla base delle effettive percorrenze. Il motivo è infondato.

Si verte in tema di interpretazione del contenuto del contratto individuale di lavoro e delle sue clausole. In tema di ermeneutica contrattuale, l'accertamento della volontà delle parti in relazione al contenuto del negozio si traduce in una indagine di fatto, affidata al giudice di merito e censurabile in sede di legittimità nella sola ipotesi di motivazione inadeguata ovvero di violazione di canoni legali di interpretazione contrattuale di cui agli artt. 1362 e seguenti cod. civ.. Pertanto, al fine di far valere una violazione sotto i due richiamati profili, il ricorrente per cassazione deve non solo fare esplicito riferimento alle regole legali di interpretazione mediante specifica indicazione delle norme

asseritamene violate ed ai principi in esse contenuti, ma è tenuto, altresì, a precisare in quale modo e con quali considerazioni il giudice del merito si sia discostato dai canoni legali assunti come violati o se lo stesso li abbia applicati sulla base di argomentazioni illogiche od insufficienti, non essendo consentito il riesame del merito in sede di legittimità (da ultimo, Cass. n.17168 del 2012; conf. Cass. n. 13242 del 2010).

Nel caso di specie, non sono state indicate le regole legali di interpretazione violate, né tanto meno in quale modo il giudice di merito si sia discostato da esse.

Né sussistono vizi motivazionali. Quanto alla voce che parte ricorrente indica come "indennità sede disagiata" (per essere così definita nelle buste paga), dal tenore complessivo della sentenza si evince che la Corte di appello ha ritenuto che le erogazioni ad essa riferibili corrispondevano a quelle pattizamente ritenute non assoggettabili al TFR, riguardanti il rimborso spese per vitto e alloggio. Parte ricorrente muove dunque da un'errata premessa circa il significato e la portata interpretativa della sentenza impugnata. In merito alla seconda censura, nessun vizio logico è rinvenibile nella considerazione per cui, in caso di autorizzazione all'uso promiscuo di un bene di proprietà aziendale, la quota che costituisce utilizzo del bene per motivi personali non può essere valutata in favore del dipendente, per assenza di causa giustificatrice, ai fini di particolari vantaggi correlati alla quota riferibile all'uso del bene per scopi aziendali; né sono indicati quali fatti decisivi, in ipotesi trascurati dalla Corte di appello, avrebbero consentito di ritenere valutabile anche la quota riferibile all'uso personale.

Con il ricorso incidentale la società denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 2104 e 2105 cod.civ. e 1218 cod.civ., nonché vizio di motivazione (art. 360 cod. proc. civ., nn. 3 e 5) per avere la sentenza male interpretato le allegazioni di parte convenuta circa la negligenza dimostrata dal dirigente, il quale aveva operato delle scelte rivelatesi "particolarmente perniciose per l'economia aziendale".

La Menber's s.p.a. - che è azienda operante nel settore della produzione, vendita e commercializzazione di parti di ricambio e/o apparecchiature elettromeccaniche ed elettroniche in genere e, più specificamente, di prodotti destinati a mezzi di trasporto terrestre, marittimi ed aerei, nonché commercio di articoli destinati alla promozione delle vendite e costruzione e compravendita di attrezzature per le suindicate lavorazioni — ha lamentato di avere subito danni per alcune scelte tecniche che, a suo avviso, il S. avrebbe adottato in violazione del dovere di diligenza di cui all'art. 2104 cod. civ., con particolare riferimento a due vicende. La prima aveva riguardato l'approvazione da parte del C.d.A. della proposta di acquistare un particolare modello di tornio, avendo il S. evidenziato il vantaggio di effettuare l'investimento anche in considerazione dei benefici fiscali che la società avrebbe potuto trarre fruendo della legge n. 383/2001 (c.d. Tremonti bis); il dirigente mancò di informare il C.d.A. che il modello era stato prodotto in pochissimi esemplari e non era ancora stato testato su scala operativa mondiale; la macchina non fu più acquistata in quanto, consegnata in conto visione e messa in produzione, rivelò un malfunzionamento; l'acquisto di un modello alternativo comportò — secondo quanto dedotto dalla società - la perdita dei benefici fiscali. La seconda vicenda aveva riguardato gli investimenti relativi alla "scatola di derivazione" e la scelta, da parte del S. , della soluzione della "piastra costampata", per la quale vennero sviluppati il progetto e la sua industrializzazione; la placca venne successivamente distribuita a due ditte clienti, ma, a seguito di segnalazioni di malfunzionamento per infiltrazioni di acqua - problemi che rimasero irrisolti pure a seguito di interventi migliorativi -, con una ditta fu pattuita la restituzione del materiale acquistato con accredito di quanto ricevuto in pagamento e con l'altra ditta venne raggiunto un accordo parziale.

La domanda riconvenzionale è stata respinta per avere i giudici di merito osservato che, quanto alla prima vicenda, dalle stesse allegazioni della società non era risultata sufficientemente individuata, tranne che per un non ben precisato obbligo di informazione, quale fosse la colpa imputabile al S. ; né era stato sufficientemente spiegato perché la perdita dei benefici fiscali lamentata fosse riconducibile proprio ed esclusivamente a quel mancato acquisto. Circa la produzione e commercializzazione della placca, la società aveva addebitato al S. di avere scelto una soluzione progettuale errata, ma anche in questo caso la colpa era stata fatta sostanzialmente coincidere con i

problemi di malfunzionamento del prodotto.

Sostiene la ricorrente incidentale che l'obbligo di diligenza di cui all'art. 2104 cod. civ. ha carattere oggettivo, di talché l'adeguatezza della prestazione deve essere valutata in relazione all'interesse del datore di lavoro e non già all'impegno o allo sforzo soggettivo del lavoratore. Richiama, a sostegno di tale assunto, il precedente di questa Corte n. 7398 del 2010.

Riguardo al precedente giurisprudenziale citato, premesso che la sentenza non enuncia alcun principio di diritto ex art. 384 cod. proc. civ. nei termini riferiti, il passaggio riportato costituisce parte di un più complesso iter decisionale di questa Corte, che giova illustrare. Nella fattispecie la Corte di merito aveva considerato provato il mancato raggiungimento del risultato atteso (mancato recapito della posta da parte di un portalettere della soc. Poste Italiane, con conseguente accumulo della corrispondenza non smaltita) ed aveva al contempo affermato che era mancata la dimostrazione che ciò fosse addebitabile ad una negligenza del lavoratore e non piuttosto all'eccessivo carico di lavoro. Tale affermazione era ritenuta da questa Corte in contraddizione logica con un'altra affermazione, pure contenuta nella stessa sentenza, secondo cui non risultava che il lavoratore avesse fatto tutto il possibile per consegnare la corrispondenza giornaliera nell'arco del normale orario di lavoro; "ed infatti ciò equivale a dire che non era risultato che il lavoratore avesse svolto le mansioni affidategli usando l'ordinaria diligenza" (sent. cit., in motivazione).

È stato poi ribadito il principio - più volte affermato dalla giurisprudenza di legittimità — secondo cui l'obbligo di diligenza previsto dall'art. 2104 cod.civ. costituisce una specificazione del principio generale fissato dall'art. 1176 cod.civ., secondo comma, e deve essere pertanto valutato con riguardo alla natura dell'attività esercitata.

La sentenza n. 7398/2010 ha poi richiamato e condiviso l'orientamento dottrinale secondo cui l'art. 2104 cod.civ., nell'indicare, quale criterio di valutazione della diligenza che il prestatore è tenuto ad usare, l'adeguatezza della prestazione in relazione all'interesse del datore di lavoro e non già rispetto all'impegno o allo sforzo soggettivo del lavoratore, dimostra il carattere oggettivo dell'obbligo di diligenza.

Il Collegio ritiene di condividere tale principio inteso nel senso che, affinché la prestazione possa dirsi adeguata, ossia conforme a corretta osservanza dell'obbligo di diligenza di cui all'art. 2104 cod. civ., occorre che il giudizio di conformità sia condotto alla stregua del criterio oggettivo dell'adeguamento della prestazione all'interesse dell'impresa, e non invece alla stregua del convincimento solo soggettivo del lavoratore che ritenga, secondo una propria valutazione, di avere posto in essere uno sforzo e/o un impegno sufficiente e dunque, a suo avviso, adeguato. Può dunque affermarsi che il grado di diligenza richiesto per la prestazione lavorativa va valutato alla luce del contenuto oggettivo della prestazione e non della rappresentazione soggettiva che di essa possa avere il prestatore. Così può non essere indifferente il mancato raggiungimento del risultato atteso, laddove risulti che il lavoratore non ha fatto tutto il possibile per conformare l'esecuzione dei propri compiti al livello di diligenza richiesto dalla natura delle mansioni affidategli, da correlare all'interesse dell'impresa, ossia alle particolari esigenze dell'organizzazione in cui la prestazione si inserisce.

L'inosservanza dei doveri di diligenza comporta non solo l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari, ma anche l'obbligo del risarcimento del danno cagionato all'azienda per responsabilità contrattuale. Tuttavia, poiché non è possibile addossare al lavoratore subordinato una responsabilità che costituisca assunzione del rischio proprio dell'attività svolta dallo imprenditore, l'indagine relativa deve essere diretta ad accertare se l'evento dannoso subito dall'azienda sia correlato ad una condotta colposa del prestatore d'opera, se cioè si sia in presenza di un *casus culpa determinatus* ricollegabile, sulla base di un rapporto di causalità, ad una condotta colposa del dipendente sotto i profili della negligenza, dell'imprudenza o della violazione di specifici obblighi contrattuali o istruzioni legittimamente impartitegli dal datore di lavoro. Come criterio direttivo di tale indagine non può assumersi il parametro generale e costante della diligenza dell'uomo medio, ma occorre, invece, valutare la diligenza del dipendente in riferimento sia alla sua qualifica professionale sia alla natura delle incombenze affidategli, ed alle particolari difficoltà presentate dall'espletamento di queste (in tal senso, Cass. 1037 del 1977).

I giudici di appello hanno osservato, con motivazione esauriente ed immune da vizi logici, che non vi erano state adeguate allegazioni da parte della società (che vi era onerata) circa la condotta colposa ascrivibile al S. . Quanto alla vicenda relativa al mancato acquisto del nuovo modello di tornio, non era stato precisato quali fossero gli obblighi di comunicazione la cui inosservanza aveva determinato l'addebito di mancata informazione al Consiglio di amministrazione. Ugualmente nella seconda vicenda, non poteva ascriversi automaticamente al dirigente una colpa per avere scelto un prodotto rivelatosi difettoso, in mancanza di più specifiche allegazioni circa il contenuto specifico dell'obbligo di diligenza asseritamente violato, in nesso con i danni lamentati.

La sentenza impugnata è conforme ai principi di diritto sopra esposti, espressi da questa Corte. Per tali motivi vanno respinti tanto il ricorso principale, quanto quello incidentale, con compensazione delle spese del presente giudizio, stante la reciproca soccombenza.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso principale e quello incidentale. Compensa le spese del presente giudizio di legittimità.