

### Svolgimento del processo

Con sentenza del 5.3.2010, la Corte di appello di Cagliari accoglieva per quanto di ragione l'appello proposto dalla Bilia A. G. Sede Secondaria in Italia ed, in parziale riforma della sentenza impugnata - confermata per il resto -, dichiarava non dovuta dalla società appellante la somma di Euro 8040,78 liquidata dal primo giudice a titolo di risarcimento dell'ulteriore danno reclamato da V.A. . Quest'ultimo aveva chiesto la declaratoria di illegittimità del licenziamento in tronco intimatogli con lettera del 19.2.2005 ed il Tribunale di Cagliari, ritenuto illegittimo il recesso, aveva disposto la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro e condannato la resistente al pagamento delle retribuzioni maturate dal licenziamento fino alla reintegra, nonché al risarcimento del danno biologico commisurato al 6% a seguito dell'espletata c.t.u.. La Corte del merito, nel confermare la pronunzia quanto all'invalidità del licenziamento ed alle conseguente risarcitorie a questo connesse, rilevava che la conclusione del Tribunale in ordine al difetto di proporzione della sanzione meritava di essere condivisa in quanto ancorata ad una compiuta ricognizione delle complessive emergenze processuali, che avevano evidenziato una intensa attività sindacale del V. , non gradita ai vertici aziendali, che avevano posto in essere tentativi volti a limitarne l'impegno; tentativi culminati anche nella adibizione del lavoratore in via temporanea a mansioni inferiori di ricezione merci, oltre che la coincidenza singolare dell'adozione del trasferimento del predetto da Cagliari ad Oristano con la data di svolgimento di una riunione sindacale che avrebbe dovuto ratificare la nomina a R.S.A. in seno all'azienda, in tal contesto fattuale inquadrandosi l'episodio poi sfociato nel licenziamento. Peraltro, nell'organico aziendale esisteva altro dipendente inquadrato nel secondo livello come il ricorrente e la lettera di trasferimento recava una firma falsificata della responsabile delle risorse umane che si trovava in Milano, in ordine alla quale era stata fornita una giustificazione non plausibile. Le frasi profferite dal V. erano connotate, poi, - secondo il giudice del gravame - da sicuro atteggiamento volgare ed offensivo, ma erano prive del contenuto intimidatorio e minaccioso attribuito loro dal datore di lavoro, in quanto scaturite da una reazione impulsiva dovuta alla difficoltà del momento, aggravata dall'assoluta mancanza del preavviso del provvedimento in conformità a quanto previsto dalla normativa contrattuale, inidonea tuttavia ad ingenerare alcuna concreta efficacia intimidatoria, come dimostrato dalla pacatezza dei toni, confermata dai testi, e dalla natura del tutto ipotetica dell'espressione proferita ("io sono una persona serena, altrimenti li avrei aspettati ad (...) e gli avrei puntato una pistola in bocca").

Osservava che le ulteriori espressioni ingiuriose ed offensive dal dipendente utilizzate integravano certamente un illecito disciplinare, ponendosi in contrasto con gli obblighi imposti a carico del lavoratore dalla normativa legale e contrattuale, anche se, sul piano della qualificazione giuridica, le stesse non erano tuttavia tali da integrare la nozione legale di giusta causa di recesso di cui all'art. 2119 c.c., non potendo ritenersi decisivi i riferimenti operati alla disciplina collettiva del settore commercio, essendo le relative disposizioni non vincolanti ed essendo la valutazione della gravità del fatto da compiersi caso per caso. Il comportamento era stato, invero, determinato da una reazione istintiva ad un provvedimento datoriale che, per le sue modalità di estrinsecazione, ben poteva essere interpretato dal destinatario come finalizzato non a perseguire oggettive esigenze aziendali, ma ad impedirgli di assumere importanti incarichi sindacali. Doveva, pertanto, essere ridimensionata la gravità della condotta, sia per l'insussistenza della portata

intimidatoria delle espressioni utilizzate, sia per il profilo psicologico, sì che l'episodio non appariva idoneo a comportare un' irrimediabile lesione del vincolo fiduciario specie nella mancanza di precedenti disciplinari per ben diciassette anni.

La disciplina collettiva là dove contemplava una grave violazione degli obblighi di cui all'art. 146, primo e secondo comma, seconda parte, e con riguardo alla previsione dell'insubordinazione verso i superiori accompagnata dal comportamento oltraggioso neanche era idonea a legittimare il licenziamento disciplinare, sia perché la condotta posta in essere dal V. era priva dei requisiti di gravità, sia perché l'insubordinazione presupponeva che si fosse contravvenuto ad un ordine legittimo impartito dal datore di lavoro. Fondata, secondo la Corte territoriale, era, invece, la doglianza della società con la quale si rilevava che il danno costituito dalla lesione all'integrità psicofisica del lavoratore fosse stato causato esclusivamente dall'illegittimità del licenziamento, che rappresentava, invece, un evento rientrante nella dialettica delle relazioni aziendali, potendo solo un licenziamento ingiurioso o persecutorio o vessatorio rendere risarcibile il danno derivatone, con onere della prova relativo a carico del lavoratore.

Per la cassazione di tale decisione ricorre la società, che affida l'impugnazione a due motivi. Resiste, con controricorso, il V. che propone ricorso incidentale affidato ad unico motivo, cui resiste, con proprio controricorso, la società.

#### Motivi della decisione

Va, preliminarmente, disposta la riunione dei ricorsi, ai sensi dell'art. 335 c.p.c..

Con il primo motivo, la società ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c. anche in relazione agli artt. 131, 146, 151 c.c.n.l. Commercio/Terziario (ora rispettivamente artt. 221, 212 217 del ceni Commercio/Terziario nel testo di rinnovo del 2007) nonché degli art. 2104 e 2106 e. e, ex art. 360 n. 3 c.p.c., assumendo che il giudice del gravame ha omissis, nell'ambito della valutazione in ordine alla sussistenza della giusta causa del licenziamento, di considerare la fattispecie nel suo complesso tenendo presenti i riferimenti normativi applicabili, e rilevando che la condotta posta in essere era sicuramente contraria ai doveri civici e quindi pacificamente rilevante ai sensi dell'art. 146 CCNL come richiamato dall'art. 151 dello stesso contratto, che elenca i comportamenti idonei ad integrare le ipotesi cui consegue la sanzione espulsiva. Sotto altro aspetto, evidenzia che l'art. 131 del c.c.n.l. applicato (recesso ex art. 2119 c.c.), nella indicazione delle ipotesi di giusta causa di recesso che non consentono la prosecuzione anche provvisoria del rapporto, espressamente indica la "insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso" ed osserva che è indubbio che le espressioni proferite dal V. nei confronti dei superiori rappresentino una evidente insubordinazione accompagnata da comportamento oltraggioso, onde deve ritenersi erronea la motivazione che ha ritenuto non sussistere i presupposti caratterizzanti la fattispecie della giusta causa di licenziamento secondo le norme contrattuali richiamate ed anche in relazione alla falsa applicazione dell'art. 2119 c.c.. Aggiunge, ancora, la società che la Corte del merito ha aggirato il precetto di cui all'art. 146 ed all'art. 151 c.c.n.l. sostenendo apoditticamente la mancanza di gravità della violazione in esame ed ha irragionevolmente escluso che gli atti posti in essere costituissero insubordinazione nei confronti dei superiori, pure avendo la Suprema Corte sancito che la violenta aggressione verbale anche non seguita da vie di fatto costituisca giusta causa di recesso e che la specifica previsione della contrattazione collettiva di per sé non possa escludere l'applicazione degli standards

valutativi esistenti nella realtà sociale riguardo alla disciplina del lavoro subordinato. Né rileva, secondo la ricorrente, l'assenza di precedenti disciplinari a carico del V. , assumendo la condotta da questo posta in essere rilievo anche per il disvalore ambientale riconnessovi per la posizione professionale e di responsabilità nel servizio svolto (impiegato di II livello con mansioni di capo reparto), in quanto disincentivante nei confronti degli altri dipendenti, specie se sottordinati.

Con il secondo motivo, la società lamenta insufficiente o contraddittoria motivazione circa un punto decisivo della controversia, ai sensi dell'art. 360, n. 5, c.p.c., ritenendo viziato l'iter logico della decisione per avere ritenuto prive di contenuto intimidatorio e minaccioso le frasi proferite, giudicate tuttavia idonee a sostanziare un inadempimento disciplinare, e per avere dapprima ritenuto che vi era stata violazione degli obblighi imposti dalla normativa contrattuale, per poi elidere la pacifica valenza dei suddetti inadempimenti in base alla apodittica affermazione della mancanza di ogni efficacia minacciosa ed intimidatrice, non idonea, invece, ad eliminare il disvalore delle condotte stesse. Ed invero, - osserva - prima si assume che l'inadempimento concretizza violazione della normativa legale e contrattuale e poi, in aperta contraddizione con tali premesse, si sostiene che il comportamento non costituisca inottemperanza alle norme contrattuali di riferimento. Ulteriore contraddizione viene ravvisata nella rilevata mancanza di efficacia intimidatoria delle frasi, che sarebbe in contrasto con la reazione istintiva, laddove proprio la reazione istintiva ne comprova la valenza intimidatoria. Inoltre, prima si riconduce il comportamento a reazione impulsiva e poi, contraddittoriamente, si evidenzia l'atteggiamento sereno e pacato del proferente, che escluderebbe il rischio del ricorso alla condotta alternativa che altri avrebbero realizzato nella stessa situazione. La ricorrente richiama, poi, il contenuto delle deposizioni dei testi C. e Ca. , che sarebbe stato travisato nel tentativo di conferire consequenzialità ad una motivazione invece insufficiente e contraddittoria (la prima aveva escluso di avere sentito voci provenienti dalla stanza ove si svolse l'alterco ed il secondo aveva riferito di un fare alterato e di atteggiamento violento a livello verbale del V. ).

Ulteriore profilo di insufficienza e contraddittorietà nella motivazione su punto decisivo viene ravvisato sia nella ritenuta mancanza di motivazione del provvedimento di trasferimento, laddove dalla lettera asseritamente emerge l'indicazione delle ragioni organizzative, tecniche e produttive a sostegno e giustificazione dell'urgenza ed inderogabilità dello stesso, sia nella ritenuta mancata osservanza del periodo di preavviso, laddove l'art. 88 c.c.n.l. prevede che soltanto per i lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva sia data comunicazione del trasferimento con un preavviso di 45 gg., ovvero di 70 per coloro che abbiano famiglia a carico, sia infine nella circostanza che nessun riscontro è stato offerto a riprova dell'asserita coincidenza del trasferimento con la dedotta programmata riunione sindacale.

Con il ricorso incidentale, il V. denuncia, invece, ai sensi dell'art. 360, n. 3, c.p.c., l'errata applicazione dell'art. 18 L. 300/70 e la contraddittorietà ed insufficienza di motivazione, ex art. 360, n. 5, c.p.c., con riguardo al negato risarcimento della lesione dell'integrità psicofisica, assumendo che nel caso in esame la voce di danno invocata era espressamente riferita ad un differente ed ulteriore comportamento rappresentato dal rifiuto della società, successivo alla pronunzia di reintegrazione in sede cautelare, di consentire la ripresa dell'attività lavorativa, sebbene esso ricorrente avesse reso la propria disponibilità in tale senso ed avesse chiesto di essere reintegrato a tutti gli effetti nelle proprie mansioni.

Il ricorso principale è infondato.

Deve osservarsi, in conformità a quanto già affermato da questa Corte, che nel quadro generale dei contratti con prestazioni corrispettive, ove venga proposta dalla parte l'eccezione "inadempienti non est adimplendum" il giudice deve procedere ad una valutazione comparativa degli opposti adempimenti avuto riguardo anche alla loro proporzionalità rispetto alla funzione economico- sociale del contratto ed alla loro

rispettiva incidenza sull'equilibrio sinallagmatico, sulle posizioni delle parti e sugli interessi delle stesse e che tale valutazione rientra nei compiti del giudice di merito ed è incensurabile in sede di legittimità se assistita da motivazione sufficiente e non contraddittoria (cfr. Cass. 19 febbraio.2008 n. 4060, Cass. 16 maggio 2006 n. 11430). Con riguardo proprio alla mancata ottemperanza da parte del lavoratore al provvedimento di trasferimento, giustificata quale attuazione di una eccezione di inadempimento, è stato anche precisato che "non si può ritenere che sussista una presunzione di legittimità dei provvedimenti aziendali, che imponga l'ottemperanza agli stessi fino ad un contrario accertamento in giudizio" (cfr. Cass. 4060/08 cit. che richiama Cass. 18209/2002). È da aggiungere, tuttavia, che l'illegittimo comportamento del datore di lavoro può giustificare il rifiuto della prestazione lavorativa purché tale reazione sia connotata da caratteri di positività, risultando proporzionata e conforme a buona fede, dovendo al contrario la valutazione comparativa menzionata considerarsi superflua qualora il lavoratore non si sia limitato al rifiuto della prestazione ma abbia tenuto comportamenti autonomamente illegittimi nei confronti del datore o del superiore gerarchico. Orbene, nell'ambito di tali criteri deve ritenersi che sia stato condotto l'accertamento in fatto che ha condotto la Corte del merito a ritenere che il comportamento posto in essere, pure integrando un inadempimento contrattuale, abbia avuto connotazioni tali da escluderne la gravità nei termini richiesti per giustificare la sanzione espulsiva. Ed invero, con riguardo a comportamento del lavoratore contrario alle norme contrattuali, questa Corte ha osservato che la valutazione in ordine alla legittimità del licenziamento disciplinare - motivato dalla ricorrenza dell'ipotesi contemplata da norma contrattuale, a titolo esemplificativo, fra quelle di licenziamento per giusta causa - deve essere in ogni caso effettuata attraverso un accertamento in concreto da parte del giudice del merito della reale entità e gravità del comportamento addebitato al dipendente nonché del rapporto di proporzionalità tra sanzione e infrazione, anche quando si riscontri la astratta corrispondenza del comportamento del lavoratore alla fattispecie tipizzata contrattualmente, occorrendo sempre che la condotta sanzionata sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento in concreto del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo, con valutazione in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" dettata dall'art. 1455 cod. civ. (v. tra le tante, Cass. 4 marzo 2013; Cass. 22 marzo 2010 n. 6848 ed anche Cass. 26 giugno 2013 n. 16095).

Con riguardo alla censura sostanzialmente intesa a rilevare la violazione del criterio della proporzionalità da parte del giudice del merito, per non avere lo stesso adeguatamente considerato elementi di sicura rilevanza ai detti fini e valorizzato, invece, - per escludere la gravità dell'illecito e l'intensità dell'elemento psicologico - circostanze asseritamente di scarsa significatività o contraddittorietà, la sua prospettazione risulta tale da devolvere alla Corte questioni non esaminabili nella sede di legittimità. È stato al riguardo precisato (Cass., n. 25743 del 2007) che il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione dell'illecito commesso è rimesso al giudice di merito, la cui valutazione è insindacabile in sede di legittimità se sorretta da adeguata motivazione (Cass. n. 21965 del 2007) e da apprezzamento di fatto che non è rinnovabile in tale sede, bensì censurabile per vizio di omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione (cfr., altresì, ex plurimis, Cass. n. 6823 del 2004). A sua volta, Cass. n. 9266 del 2005 ha ulteriormente precisato che l'attività di integrazione del precetto normativo di cui all'art. 2119 c.c., (norma c.d. elastica) compiuta dal giudice di merito - ai fini della individuazione della giusta causa di licenziamento - mediante riferimento alla "coscienza generale", è sindacabile in cassazione a condizione, però, che la contestazione del giudizio valutativo operato in sede di merito non si limiti ad una censura generica e meramente contrappositiva, ma contenga, invece, una specifica denuncia di non coerenza del predetto giudizio rispetto agli "standards", conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale (cfr. in tali termini, da ultimo, Cass. 26.4.2012 n. 6498, conf. a Cass. 5095/2011, nonché Cass. 9299/2004). Una denuncia di tal genere non è contenuta nel motivo di ricorso, vertendo, piuttosto, la doglianza, oltre che nella indicazione

di una formale corrispondenza della ipotesi concreta alla fattispecie prevista contrattualmente (già sopra rilevata come insufficiente), sulla prospettazione di una diversa ricostruzione e valutazione delle circostanze di fatto emerse in istruttoria, senza che si evidenzino vizi logici o elementi di contraddittorietà aventi carattere di decisività ai fini di una diversa soluzione della controversia, sicché il motivo di ricorso va disatteso per la sua inidoneità a determinare la necessità di un nuovo esame dei fatti alla luce di criteri logico giuridici che nella specie risultano già correttamente applicati e posti in maniera coerente a sostegno della decisione oggetto di impugnazione. Ed invero, è stato evidenziato dal giudice del gravame come l'efficacia intimidatoria delle frasi proferite fosse da escludere in relazione alla percezione da parte del lavoratore della portata del provvedimento di trasferimento come inteso a perseguire non esigenze aziendali bensì a frapporre impedimento rispetto ad iniziative connesse all'incarico di sindacalista del V. , che aveva, in forza di una reazione istintiva, riferito non a se stesso la condotta violenta prospettata ma a persone che, diversamente da lui, non avrebbero mantenuto la calma di fronte ad un comportamento datoriale quale quello realizzatosi.

La lamentata contraddittorietà della motivazione evidenziata nel secondo motivo, nella quale, a dire della società, prima si era avuto riguardo alla fattispecie contrattualmente prevista ritenendo che la condotta contestata avrebbe concretizzato violazione della normativa di riferimento e poi si era negato l'inottemperanza alla stessa, deve essere esclusa alla luce dei rilievi già svolti circa la necessità di una valutazione contestuale del comportamento censurato, con riferimento alle connotazioni psicologiche ed al profilo soggettivo del suo autore, così come ogni ulteriore doglianza espressa con riferimento al carattere motivato del provvedimento di trasferimento adottato non risulta supportata dalla espressa testuale riproduzione del contenuto di tale atto datoriale, del quale non risulta effettuata la produzione in giudizio, con impossibilità di vagliare adeguatamente la censura che rinvia alla sussistenza delle ragioni tecnico organizzative ad esso sottese.

Quanto al ricorso incidentale deve rilevarsi che la censura non è conferente con il contenuto della decisione, che ha escluso il risarcimento del danno biologico sulla base della inesistenza di una condotta ritorsiva, richiamandosi ad una giurisprudenza sul punto consolidata che ne esclude la risarcibilità - diversamente da quanto vorrebbe il controricorrente - sulla base del solo licenziamento, in forza del principio secondo il quale sono risarcibili, ai sensi dell'art. 18, Statuto dei Lavoratori, solo le conseguente normali del recesso, lasciando il legislatore alla libertà del datore di lavoro la valutazione sulla base della sua convenienza economica, di reintegrare subito il lavoratore, ovvero di pagare in termini predeterminati la sua scelta, esponendosi al rischio che, pur non godendo della prestazione lavorativa, subisca in caso di soccombenza in giudizio la condanna al risarcimento dei danni, con interessi legali e rivalutazione monetaria ex art. 429 c.p.c. (cfr, in tal senso, Cass. 5.3.2008 n. 5927 e Cass. 5.11.2008 n. 26590 cit. dalla società). Il principio espresso è quello secondo cui il danno costituito dalla lesione all'integrità psicofisica del lavoratore causato esclusivamente dall'illegittimità del licenziamento - evento che, in quanto tale, rientra nella dialettica delle relazioni che si svolgono nell'impresa - va identificato in quello conseguente alla mancanza del lavoro e della relativa retribuzione, per cui, costituendo conseguenza solo mediata ed indiretta (e, quindi, non fisiologica e non prevedibile) del licenziamento, non è risarcibile. Solo in caso di licenziamento ingiurioso (o persecutorio o vessatorio), detto danno è risarcibile, trovando la sua causa, immediata e diretta, non nella perdita del posto di lavoro ma nel comportamento intrinsecamente illegittimo del datore di lavoro, occorrendo, peraltro, la dimostrazione da parte del lavoratore - sul quale incombe il relativo onere probatorio - non solo dell'illegittimità del licenziamento, ma anche del carattere ingiurioso (o persecutorio o vessatorio) del licenziamento stesso, nonché dell'avvenuta lesione dell'integrità psico-fisica (cfr. Cass. 5927/2008 cit.). Nella specie, come osservato dalla società, il primo giudice ha riconosciuto il danno dal 19.1.2005, ossia dal giorno del disposto licenziamento ed in ragione soltanto della

sua riscontrata illegittimità, ricollegandolo - e liquidandolo - erroneamente al mero licenziamento e non, come sostiene il V. , in relazione ad una ingiuriosa ed ingiusta mancata immediata reintegrazione, circostanza non oggetto di contraddittorio tra le parti. Né può a tale riguardo sottacersi che nel caso in esame non emerge neanche se siano stati posti in essere atti di messa in mora nei tre anni in cui il V. assume di non avere lavorato, non si è sviluppato alcun contraddittorio in ordine all'accertamento dell'*aliud perceptum* ed all'*aliud percipiendum* e non risulta provata, come osservato dalla Corte del merito, l'effettiva sussistenza di un danno né il relativo nesso eziologico, così come non trova giustificazione la relativa quantificazione anche perché emerge che la stessa si collega ad un danno biologico temporaneo nella misura del 6% che, proprio per la sua natura, può rimanere incerto quanto alla sua causale.

Alla luce delle esposte considerazioni deve, in conclusione, pervenirsi al rigetto di entrambi i ricorsi.

La reciproca soccombenza giustifica, infine, la integrale compensazione tra le parti delle spese del presente giudizio.

P.Q.M.

La Corte riunisce i ricorsi e li rigetta.

Compensa tra le parti le spese del presente giudizio.