

**Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 11 giugno – 2 novembre
2015, n. 22353**

*Presidente Venuti – Relatore Ghinoy
Svolgimento del processo*

Con la sentenza n. 1069 del 2010, la Corte d'appello di L'Aquila confermava la sentenza del Tribunale di Lanciano che aveva ritenuto illegittimo il licenziamento disciplinare intimato da Valagro s.p.a. a H.H.P.G. in data 18/7/2005, a motivo dell' uso improprio di strumenti di lavoro aziendali e nella specie del personal computer in dotazione, delle reti informatiche aziendali e della casella di posta elettronica. La Corte argomentava che gli addebiti rientravano nella previsione dell'articolo 53 del contratto collettivo, che prevede solo la sanzione conservativa. Non poteva poi ritenersi che la condotta realizzata costituisse un'ipotesi diversa e più grave rispetto a quella prevista dalla disposizione contrattuale, in quanto non era emerso che l'utilizzo personale della posta elettronica e della navigazione in Internet avessero determinato una significativa sottrazione di tempo all'attività di lavoro, né che la condotta avesse realizzato il blocco del lavoro, con grave danno per l'attività produttiva. Confermava anche il rigetto della domanda di risarcimento del danno proposta dal lavoratore con riguardo al preteso danno alla professionalità, alla vita di relazione ed alla natura ingiuriosa del licenziamento, e riconosceva a titolo di indennità risarcitoria la retribuzione globale di fatto maturata dall' illegittimo recesso fino all'esercizio dell'opzione, detratte le somme percepite in altra occupazione, oltre all' indennità forfettaria di 15 mensilità, con rivalutazione e interessi.

Per la cassazione di tale sentenza Valagro s.p.a. ha proposto ricorso, affidato a due motivi, cui ha resistito con controricorso H.H.P.G., che ha proposto altresì ricorso incidentale fondato su tre motivi.

La causa, dapprima chiamata all'udienza del 14.1.2014, è stata rinviata a nuovo ruolo al fine di attendere la decisione delle Sezioni Unite sulla questione oggetto del secondo motivo del ricorso incidentale, sottopostale con ordinanza interlocutoria n. 18369/2013, ed infine chiamata all'udienza del 11.6.2015. Entrambe le parti hanno depositato memorie ex art. 378 c.p.c.

Motivi della decisione

01. I ricorsi vanno riuniti ex art. 335 c.p.c.

I. Con il primo motivo di ricorso, Valagro s.p.a. deduce violazione e falsa applicazione degli articoli 2119 c.c., 1 e 12 della L.n. 604 del 1966, vizio di motivazione ed errore di sussunzione laddove la Corte d'appello ha ritenuto che la condotta contestata rientrasse nella previsione dell'articolo 53 del contratto collettivo, omettendo di valutare documenti che manifestavano lo scostamento tra la fattispecie concreta e la previsione contrattuale. In particolare, la Corte avrebbe ignorato la lettera di contestazione di addebito, che richiamava altresì l'elusione delle informative e dei molteplici preavvisi effettuati dall'azienda datrice di lavoro, quali in particolare la circolare del 13 luglio 2004; le e-mail del 1/4/2005 e del 7/4/2005, laddove si richiamavano i dipendenti ad un uso più attento della strumentazione aziendale. La condotta avrebbe quindi integrato anche la violazione del dovere di obbedienza previsto dall'articolo 2104 del codice civile. Inoltre, l' installazione sul p.c. di programmi coperti da copyright e di software non fornito dall'azienda non comportava solo

un utilizzo improprio dello strumento aziendale, ma un utilizzo illegittimo, perché attuato in violazione dell'art. 64 della L. n. 633 del 1941, con il rischio di responsabilità quantomeno civile del datore di lavoro. Inoltre, la reiterazione della condotta avrebbe reso l'ipotesi contestata quantomeno aggravata rispetto all'infrazione disciplinare descritta dal contratto collettivo.

I. I. Il motivo non è fondato.

Come già rilevato in relazione a fattispecie analoga da questa Corte nella sentenza n. 6222 del 18/3/2014, le allegazioni della società ricorrente non valgono a dimostrare che, contrariamente a quanto affermato dal giudice di appello, l'addebito mosso al dipendente riguarda infrazioni disciplinari diverse e più gravi rispetto alla fattispecie, contemplata dal contratto collettivo (richiamato nella lettera di contestazione), di uso improprio di strumenti aziendali. Il riferimento a precedenti informazioni e preavvisi (cioè a disposizioni del datore di lavoro in ordine all'uso del computer aziendale) non prospetta invero una violazione di distinti obblighi contrattuali, rilevando solo ai fini della valutazione della gravità dell'inadempimento. La lettera di contestazione poi non indica, quanto alla presenza di programmi coperti da copyright, la violazione di limiti posti all'utilizzazione degli stessi, con conseguenti profili di responsabilità per l'azienda. Inoltre, il fatto che la condotta sia stata reiterata non esorbita dalla previsione dell'"utilizzo improprio", locuzione che può intendersi anche come riferita ad un impiego protratto nel tempo.

2. Come secondo motivo di ricorso deduce la violazione e falsa applicazione degli articoli 2119 e 2106 c.c., l'omessa e/o insufficiente motivazione su più fatti decisivi, nonché l'errore di sussunzione che avrebbe commesso la Corte, laddove ha giudicato che l'inadempimento non rientrasse nella nozione di giusta causa, con il conseguente difetto di proporzionalità dell'intimato licenziamento rispetto alle accertate infrazioni. In particolare, avrebbe omesso di esaminare le risultanze della c.t.u., che aveva evidenziato un uso reiterato e frequente della posta elettronica a fini personali ed inoltre l'istallazione di un'enorme quantità di programmi e files, alcuni dei quali infetti da virus che potevano aver messo a rischio i dati aziendali dei personal computer e della rete.

2.1. In merito all'idoneità dell'inadempimento a costituire giusta causa di risoluzione del rapporto, occorre qui ribadire che la giusta causa di licenziamento, così come il giustificato motivo, costituiscono una nozione che la legge - allo scopo di un adeguamento delle norme alla realtà da disciplinare, articolata e mutevole nel tempo - configura con disposizioni (ascrivibili alla tipologia delle cosiddette clausole generali) di limitato contenuto, delineanti un modulo generico che richiede di essere specificato in sede interpretativa, mediante la valorizzazione sia di fattori esterni relativi alla coscienza generale, sia di principi che la stessa disposizione tacitamente richiama. Tali specificazioni del parametro normativo hanno natura di norma giuridica e la loro disapplicazione è quindi deducibile in sede di legittimità come violazione di legge. L'accertamento della concreta ricorrenza, nel fatto dedotto in giudizio, degli elementi che integrano il parametro normativo e le sue specificazioni e della loro concreta attitudine a costituire giusta causa o giustificato motivo di licenziamento, è quindi sindacabile in cassazione, a condizione che la

contestazione non si limiti ad una censura generica e meramente contrappositiva, ma contenga, invece, una specifica denuncia di incoerenza rispetto agli "standards", conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale (Cass. n. 8367 del 2014, Cass. n. 5095 del 2011).

2.2. Poste tali premesse, occorre concludere che anche tale motivo non è fondato.

La Corte ha infatti compiutamente esaminato le risultanze della c.t.u. , argomentando che l'ausiliare aveva rilevato l'utilizzo personale della posta elettronica e della navigazione in Internet, in entrambi i casi ritenendole tuttavia di difficile quantificazione temporale, la presenza di file di natura multimediale non legati all'attività lavorativa e l'installazione di alcuni programmi coperti da copyright, di cui non era stata accertata, però, l'utilizzazione oltre il periodo concesso come dimostrativo; ha quindi escluso la particolare gravità del comportamento addebitato sotto il profilo della sussistenza della giusta causa. La ricorrente si limita quindi a proporre la propria lettura degli atti e dei documenti che sono già stati esaminati dalla Corte d'appello: in tal modo, si chiede a questa Corte di riesaminare tutte le risultanze richiamate, cercando in esse i contenuti che potrebbero essere rilevanti nel senso patrocinato. Quella che si sollecita in sostanza è una nuova completa valutazione delle risultanze di causa, inammissibile in questa sede, considerato che il ricorso per cassazione conferisce al giudice di legittimità non il potere di riesaminare il merito dell'intera vicenda processuale, ma solo la facoltà di controllo, sotto il profilo della correttezza giuridica e della coerenza logico-formale, delle argomentazioni svolte dal giudice di merito, al quale spetta, in via esclusiva, il compito di individuare le fonti del proprio convincimento, di controllarne l'attendibilità e la concludenza e di scegliere, tra le complessive risultanze del processo, quelle ritenute maggiormente idonee a dimostrare la veridicità dei fatti ad essi sottesi (così tra le tante Cass. n. 22065 del 2014, Cass. n. 27197 del 2011).

2.2. Né risulta dedotto, sotto il profilo del vizio di violazione della clausola generale, quali parametri astratti di interpretazione e valutazione del comportamento sarebbero stati disattesi o violati dal giudice di merito.

3. A fondamento del ricorso incidentale, H.H.P.G. deduce come primo motivo la violazione dell'articolo 112 c.p.c. e il vizio di motivazione nei quali sarebbe incorsa la Corte d'appello ammettendo la controparte a provare l'*aliunde perceptum*, senza che fosse stato formulato alcun motivo di gravame avverso la sentenza del Tribunale che aveva rigettato la relativa eccezione perché non provata.

3.1.11 motivo è inammissibile.

La censura ex art. 112, riconducibile alla prospettazione di un'ipotesi di "error in procedendo" per il quale la Corte di cassazione è giudice anche del "fatto processuale", comporta pur sempre che il potere-dovere del giudice di legittimità di esaminare direttamente gli atti processuali sia condizionato, a pena di inammissibilità, all'adempimento da parte del ricorrente - per il principio di autosufficienza del ricorso per cassazione che non consente, tra l'altro, il rinvio "per relationem" agli atti della fase di merito - dell'onere di indicarli compiutamente, non essendo legittimato il suddetto giudice a procedere ad una loro autonoma ricerca, ma solo ad una verifica degli stessi

(Cass. n. 15367 del 04/07/2014, n. 6361 del 19/03/2007).

3.2. Nel caso, il contenuto dell'atto di appello viene sintetizzato alle pg. 28 e 29 del ricorso incidentale, ma non riprodotto; la puntuale riproduzione sarebbe stata invece necessaria, al fine di confutare l'affermazione contenuta a p. 3 della sentenza, che riferisce, contrariamente a quanto sostenuto dal ricorrente incidentale, che la società appellante aveva fatto oggetto di specifica censura il capo della sentenza relativo al difetto di prova dell'*aliunde perceptum*, lamentando il mancato accoglimento dell'istanza di esibizione della documentazione utile per accertare i redditi percepiti dalla data del licenziamento, formulata all'esito della mancata risposta all'interrogatorio formale del lavoratore.

4. Come secondo motivo; -deduce la violazione e falsa applicazione dell'art. 18 comma cinque della L.n. 300 del 1970, nel testo anteriore alle modifiche introdotte con la legge 28 giugno 2012, n. 92, e lamenta che la Corte d'appello abbia riconosciuto l'indennità risarcitoria dal licenziamento sino all'esercizio dell'opzione e non sino all'effettivo pagamento della stessa.

4.1. Il motivo non è fondato.

Sulla specifica questione proposta sono intervenute le Sezioni Unite di questa Corte con le sentenze n. 18353 e n. 18354 del 27/08/2014, che, a composizione del precedente contrasto di giurisprudenza, hanno affermato il seguente principio di diritto: "In caso di licenziamento illegittimo, ove il lavoratore, nel regime della cosiddetta tutela reale (nella specie, quello, applicabile *"ratione temporis"*, previsto dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nel testo anteriore alle modifiche introdotte con la legge 28 giugno 2012, n. 92), opti per l'indennità sostitutiva della reintegrazione, avvalendosi della facoltà prevista dall'art. 18, quinto comma, cit., il rapporto di lavoro, con la comunicazione al datore di lavoro di tale scelta, si estingue senza che debba intervenire il pagamento dell'indennità stessa e senza che permanga - per il periodo successivo in cui la prestazione lavorativa non è dovuta dal lavoratore né può essere pretesa dal datore di lavoro - alcun obbligo retributivo. Ne consegue che l'obbligo avente ad oggetto il pagamento della suddetta indennità è soggetto alla disciplina della *"mora debendi"* in caso di inadempimento, o ritardo nell'adempimento, delle obbligazioni pecuniarie del datore di lavoro, con applicazione dell'art. 429, terzo comma, cod. proc. civ., salva la prova, di cui è onerato il lavoratore, di un danno ulteriore".

La vincolatività dell'orientamento espresso dalle Sezioni Unite, in difetto di valide ragioni di dissenso che determinerebbero una nuova rimessione al Supremo Collegio ex art. 374 III comma c.p.c., rende il motivo infondato, avendo fatto la Corte territoriale corretta applicazione della normativa in questione.

5. Come terzo motivo, H.H.P.G. lamenta il vizio di motivazione nel quale sarebbe incorsa la Corte d'appello, laddove ha rigettato la domanda risarcitoria, che risultava fondata per la realizzata violazione della privacy, le modalità e il contesto in cui il licenziamento era stato adottato.

5.1. Il motivo è inammissibile.

La Corte territoriale si è attenuta al principio secondo il quale il carattere ingiurioso del licenziamento, che, in quanto lesivo della dignità e dell'onore del lavoratore, dà luogo al risarcimento del danno ulteriore rispetto alle

conseguenze previste dall'art. 18 della L. n. 300 del 1970, non si identifica con la mancanza di giustificatezza dello stesso, bensì con le particolari forme o modalità offensive del recesso del datore di lavoro, le quali vanno rigorosamente provate da chi le adduce, unitamente al lamentato pregiudizio (Cass. n. 6845 del 22/03/20 10).

5.2. La motivazione adottata in proposito, secondo la quale l'accertato utilizzo del computer per usi diversi da quelli lavorativi aveva giustificato i mezzi adottati dalla società per acquisire la prova dell'uso improprio dello strumento aziendale, non è stata peraltro censurata con riferimento a specifici e circostanziati elementi fattuali acquisiti al processo che sarebbero stati travisati o ignorati. Essa resiste quindi alle formulate censure, considerato peraltro che non è stato contestato quanto affermato nel controricorso a ricorso incidentale, pg. 20-22, che il controllo del traffico internet era stato eseguito alla presenza delle R.S.U. con l'adozione di adeguate cautele; non risulta inoltre che da esso sia conseguito l'impiego dei relativi risultati per usi diversi rispetto alla contestazione disciplinare.

6. In definitiva, sia il ricorso principale che quello incidentale devono essere rigettati. La soccombenza reciproca determina la compensazione tra le parti delle spese processuali.

P.Q.M.

Riunisce i ricorsi li rigetta entrambi. Compensa tra le parti le spese del presente giudizio di legittimità.