

**CORTE DI CASSAZIONE, SEZ. LAVORO - sentenza 17 gennaio 2005 n. 775 - Pres. Sciarelli, Rel. Lamorgese - Associazione Industriale Bresciana c. Lonzi.**

**1. Lavoro - Licenziamento per giusta causa - Critiche del dipendente al datore di lavoro - Per giustificare il licenziamento - Debbono tradursi in un atto illecito, quale l'ingiuria o la diffamazione, o comunque in una condotta manifestamente riprovevole.**

**2. Lavoro - Licenziamento per giusta causa - Critiche del dipendente al datore di lavoro - Nel caso in cui non superino i limiti della correttezza - Non possono giustificare il licenziamento.**

**3. Lavoro - Dirigenti - Licenziamento per giusta causa - Riconoscimento del diritto alla indennità supplementare - Nozione di "giustificatezza" del licenziamento - Individuazione.**

**1. Affinché le critiche del dipendente nei confronti del proprio datore di lavoro possano costituire una giusta causa di licenziamento occorre che esse travalichino i limiti della correttezza e che il comportamento del dipendente si traduca in un atto illecito, quale l'ingiuria o la diffamazione, o comunque in una condotta manifestamente riprovevole, così potendo riscontrarsi, sotto il profilo sia soggettivo che oggettivo, quella gravità necessaria e sufficiente a compromettere in modo irreparabile il vincolo fiduciario, e tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.**

**2. Non costituisce giusta causa il licenziamento (ma può giustificare il recesso del datore di lavoro) il comportamento del dirigente che critichi anche duramente l'operato dei suoi superiori, purché tali critiche non superino i limiti della correttezza e non si traducano in un atto illecito, quale l'ingiuria o la diffamazione.**

**3. La nozione di "giustificatezza" del licenziamento, che rileva ai fini del riconoscimento del diritto alla indennità supplementare, spettante in base alla contrattazione collettiva al dirigente, non coincide con quelle di "giusta causa" o "giustificato motivo" del licenziamento del lavoratore subordinato, ma è molto più ampia, e si estende sino a comprendere qualsiasi motivo di recesso che ne escluda l'arbitrarietà, con i limiti del rispetto dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, e del divieto del licenziamento discriminatorio.**

#### **Motivi della decisione**

I due ricorsi, in quanto proposti contro la stessa sentenza, devono essere riuniti.

Il primo motivo del ricorso principale denuncia violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2119 cod. civ. e vizio di motivazione. Censura la sentenza impugnata, perché, pur avendo ritenuto l'esistenza di un insanabile contrasto tra il dirigente Lonzi e il suo superiore gerarchico, "di nocumento ad un ordinato e proficuo svolgimento dell'attività e dei rapporti aziendali" tale da richiedere un intervento "drastico e risolutivo", ha poi escluso che quel contrasto integrava una giusta causa di recesso. Deduce che la stessa sentenza aveva evidenziato come il comportamento del Lonzi, manifestato con l'irrigidimento delle proprie posizioni, con sostanziale mancanza di collaborazione e nello scontro aperto con il direttore, andava a incidere sull'elemento fiduciario del rapporto, ma poi aveva concluso per l'inesistenza di una giusta causa di licenziamento.

La censura non è fondata. Il giudice del merito ha evidenziato tutta una situazione che traeva origine da "ragioni lontane e prossime e nelle implicazioni operative", e nel contempo la mancanza di una responsabilità del dirigente poi licenziato, tale da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto anche solo per il periodo di preavviso.

Da un lato, l'assenza di responsabilità del dipendente nella determinazione della rimarcata situazione di contrasto fra i vertici dell'amministrazione esclude che quella situazione possa integrare una giusta causa di licenziamento, intesa come mancanza addebitabile al dipendente di gravità tale da farlo ritenere inidoneo alla prosecuzione del rapporto, e, dall'altro lato, considerato che si trattava di divergenze e difficoltà di rapporti fra i due dirigenti determinatesi non all'improvviso, ma per "ragioni lontane e prossime e nelle implicazioni operative" - alcuni fatti, ha

specificato la Corte territoriale, erano molto risalenti nel tempo, e su questa ricostruzione della vicenda non vi è alcuna censura - deve ritenersi che siffatta situazione di contrasto, in quanto tollerata dalla società almeno per un certo periodo, non può essere invocata poi come fatto che renda impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro anche soltanto per il periodo del preavviso. La sentenza impugnata per uno delle contestazioni, ritenute ampiamente provate attraverso le deposizioni dei testi e la documentazione acquisita, riferendosi in particolare al funzionamento del Comitato operativo ha sottolineato che esso non aveva mai funzionato nel modo desiderato, "in quanto osteggiato innanzi tutto dai dirigenti di settore .. tant'è che le riunioni da settimanali (erano) diventate bisettimanali", e coerente con questo accertamento è l'argomentazione svolta dalla sentenza impugnata laddove ha messo in luce che le divergenze e i dissidi fra i dirigenti erano noti all'Associazione ed erano stati da essa tollerati.

Il secondo motivo denuncia violazione e/o falsa applicazione degli artt. 2119 e 2967 cod. civ. Critica la sentenza impugnata, perché malgrado le accertate critiche del dirigente Lonzi nei confronti dell'Associazione e dei suoi vertici, non ha ritenuto sussistente la giusta causa di recesso.

Il motivo è infondato.

Il giudice del merito ha escluso la sussistenza delle denigrazioni e, considerate le critiche generiche, formulate senza che fosse dimostrato il loro contenuto - i testimoni si erano limitate a riferire che le critiche erano rivolte nei confronti dei vertici dell'Associazione - le ha ritenute episodi non integranti una giusta causa di recesso.

Si tratta di una valutazione congruamente motivata e immune da errori logico-giuridici. Infatti, come più volte ha avuto occasione di rilevare la giurisprudenza di questa Corte, perché le critiche possano costituire una giusta causa di licenziamento occorre che esse travalichino i limiti della correttezza e che il comportamento del dipendente si traduca in un atto illecito, quale l'ingiuria o la diffamazione, o comunque in una condotta manifestamente riprovevole, così potendo riscontrarsi, sotto il profilo sia soggettivo che oggettivo, quella gravità necessaria e sufficiente a compromettere in modo irreparabile il vincolo fiduciario, e tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (Cass. 22 ottobre 1998 n. 10511, Cass. 17 dicembre 2003 n. 19350). La censura volta si limita, invece, ad insistere sulla valenza denigratoria delle critiche mosse dal Lonzi ai vertici dell'Associazione, senza che, come si è detto, ne sia stato accertato il contenuto, e quindi si risolve in una inammissibile richiesta di riesame della medesima circostanza.

Il terzo motivo denuncia violazione e/o falsa applicazione degli artt. 1362 e 2119 cod. civ. Addebita al giudice del merito di avere negato in relazione al licenziamento del dirigente il concetto di immediatezza, da intendersi in senso relativo. Nella specie, si assume in ricorso, si era trattato di una giusta causa a formazione progressiva, e nella deposizione resa il teste Bui aveva riferito ai vertici dell'Associazione in merito alle critiche del Lonzi ed al suo tentativo di esautorare il direttore D'Erasm solo dopo il 19 giugno 1996, mentre la lettera di contestazione è del successivo giorno 24.

Anche questa censura deve essere disattesa. La sentenza impugnata non ha affatto rilevato un difetto di immediatezza della contestazione, ma come risulta chiaramente dal brano della sentenza, riportato nel presente ricorso (v. fine di pag. 28 e pag. 29) e da cui la ricorrente vorrebbe desumere la violazione del principio di diritto indicato, la Corte territoriale ha osservato che essendo alcuni fatti risalenti nel tempo, era necessario "adottare un criterio rigoroso nella valutazione della prova della sussistenza e della rilevanza degli stessi" fatti, che la giustificazione del recesso dal rapporto di lavoro con il dirigente può essere tratta da analisi complessiva del suo operato e non solo dai fatti immediatamente precedenti il licenziamento, poi aggiungendo che la mancanza di contestazioni immediate può costituire "un elemento di interpretazione della volontà delle parti in ordine al contenuto dei reciproci diritti ed obblighi".

Orbene, ciò evidenziato, non si tratta della violazione del criterio della immediatezza tra contestazione degli addebiti e irrogazione della sanzione, violazione che qui non può avere valore causale, non dovendo quel criterio essere osservato nel licenziamento del dirigente (v. fra le più recenti Cass, 28 aprile 2003 n. 6606), come del resto la stessa Associazione sembra propendere, allorché cita Cass. 1° aprile 1999 n. 3148, che è nello stesso senso dell'altro precedente giurisprudenziale.

Il quarto motivo denuncia vizio di motivazione e deduce la contraddizione in cui è caduta la sentenza impugnata, da un lato affermando che l'irrigidimento del Lonzi sulle proprie posizioni, con

sostanziale rifiuto di collaborazione e scontro aperto con il direttore era un comportamento "sicuramente destinato a incidere sull'elemento fiduciario del rapporto", e dall'altro negando che alcuno fra gli addebiti mossi al dirigente avesse "effettivamente un contenuto di responsabilità soggettiva tale da elidere l'elemento fiduciario del rapporto in modo così totale da rendere impossibile la prosecuzione anche solo per il periodo di preavviso".

Il motivo è privo di fondamento. Come è noto il vizio di contraddittorietà della motivazione sussiste allorché esista un insanabile contrasto tra le argomentazioni complessivamente adottate, tale da non consentire l'identificazione del procedimento logico - giuridico posto a base della decisione, ipotesi che qui non ricorre, in quanto il giudice del gravame ha spiegato in modo esauriente le ragioni in base alle quali ha ritenuto che il comportamento del Lonzi non erano di gravità tale da precludere la prosecuzione neppure temporanea del rapporto, anche solo per il periodo di preavviso.

Passando all'esame del ricorso incidentale, il primo motivo denuncia violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2697 cod. civ., 116 cod. proc. civ. e vizio di motivazione. La sentenza impugnata ha accertato la mancanza di responsabilità del Lonzi in relazione al primo dei tre addebiti innanzi specificati concernente il Comitato operativo, la continua interferenza del direttore D'Erasmus per il secondo addebito, cioè nella vicenda relativa alla continua sovrapposizione dei ruoli e compiti assegnati al Lonzi, mentre con riferimento al terzo addebito, l'irrigidimento del Lonzi sulle proprie posizioni che aveva portato poi a quella netta frattura di rapporti con il D'Erasmus, il giudice del merito ha ommesso di valutare le circostanze che, si assume in ricorso, erano state allegare nell'atto di appello sub. 12 pag. 29, e i documenti là indicati, da cui risulta, sottolinea il resistente, che non solo egli si era occupato della questione dell'Ufficio sviluppo e delle connesse questioni dell'anagrafe e dei contributi associativi, ma anche che dette questioni erano state portate a conoscenza del D'Erasmus. In sostanza per tutti e tre gli addebiti vi era, ad avviso del ricorrente, la prova non di una inadempienza del dirigente, che comunque sarebbe stata di scarsa entità, ma dell'esistenza di un contrasto di vedute fra il Lonzi e il D'Erasmus. In mancanza di addebiti, conclude il ricorrente, il licenziamento è ingiustificato e quindi erroneamente il giudice del merito ha negato l'indennità supplementare ai sensi dell'art. 19 ccnl dai, che la prevede per la totale mancanza di giustificazione del licenziamento.

Il secondo motivo denuncia violazione e/o falsa applicazione degli artt. 2119 e 2118 cod. civ. Assume che erroneamente la Corte territoriale, la quale aveva escluso una giusta causa di recesso, lo ha ritenuto giustificato alla luce delle disposizioni collettive regolanti la materia: per giungere a tale conclusione, il giudice del merito ha operato la conversione del licenziamento per giusta causa in recesso per giustificato motivo, ma nell'individuare la giustificazione del licenziamento nel contrasto insanabile tra il Lonzi e il D'Erasmus, anziché nelle inadempienze addebitate dall'Associazione al dirigente licenziato, in precedenza escluse dal medesimo giudice, questi ha inammissibilmente mutato i fatti posti a base del licenziamento.

Questi due motivi, che per la loro connessione possono essere congiuntamente trattati, sono infondati.

Secondo la consolidata giurisprudenza di questa Corte, la nozione di "giustificazione" del licenziamento, che rileva ai fini del riconoscimento del diritto alla indennità supplementare, spettante in base alla contrattazione collettiva al dirigente, non coincide con quelle di "giusta causa" o "giustificato motivo" del licenziamento del lavoratore subordinato, ma è molto più ampia, e si estende sino a comprendere qualsiasi motivo di recesso che ne escluda l'arbitrarietà, con i limiti del rispetto dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, e del divieto del licenziamento discriminatorio (Cass. 13 gennaio 2003 n. 322, Cass. 12 febbraio 2000 n. 1591 e numerose altre). E si è precisato che fatti o condotte, che con riguardo al rapporto di lavoro in generale non integrano giusta causa o giustificato motivo, possono giustificare il licenziamento del dirigente con conseguente disconoscimento dell'indennità supplementare prevista dalla contrattazione collettiva (Cass. 4 gennaio 2000 n. 22). Di conseguenza tutte le circostanze e i documenti di cui il Lonzi lamenta la omessa o insufficiente valutazione - a prescindere dall'inosservanza in proposito del principio di autosufficienza del ricorso per cassazione, essendosi il ricorrente incidentale limitato a rinviare alle indicazioni riportate nell'atto di appello - sono prive di decisività, e le critiche mosse non riguardano il ragionamento seguito dal giudice del merito laddove ha concluso per la giustificazione del licenziamento a seguito dell'insanabile contrasto verificatosi tra il Lonzi e il direttore generale D'Erasmus, che il primo ha pacificamente ammesso anche nel presente ricorso. Ciò esclude anche che ricorra il denunciato vizio di diritto in ordine alla insussistenza di inadempienze che avessero potuto legittimare un recesso per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 cod. civ. riportato nella rubrica del secondo.

**P.Q.M.**

La Corte riunisce i ricorsi e li rigetta; compensa interamente fra le parti le spese del giudizio di cassazione.

Così deciso in Roma, 3 novembre 2004.