

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 11 aprile – 25 luglio 2013, n. 18093

Presidente/Relatore Stile

Svolgimento del processo

Con sentenza del 26/11/2009 il Tribunale di Torino rigettava il ricorso proposto da P.S. nei confronti della Autoindustriale Vige s.r.l., con cui il P. aveva chiesto di dichiarare illegittimo e ingiustificato il licenziamento intimatogli con lettera raccomandata 18/6/2004 e 30/6/2004, di condannare la società convenuta al risarcimento dei danni patiti ed alla sua reintegrazione, ovvero alla corresponsione dell'indennità sostitutiva della reintegra ex art. 18 L. 300/1970 ed a corrispondergli Euro 16.032,00 per risarcimento del danno biologico, Euro 8.016,00 per risarcimento del danno morale, Euro 4.008,00 per risarcimento del danno esistenziale ed Euro 2.329,60 per invalidità temporanea parziale al 50%, danni conseguenti agli atteggiamenti vessatori ed ingiuriosi realizzati nei suoi confronti dal capofficina B.S..

Avverso tale decisione proponeva appello il P. , insistendo nell'accoglimento delle pretese avanzate con il ricorso introduttivo. Resisteva l'Autoindustriale Vige srl chiedendo la conferma dell'impugnata pronuncia.

Con sentenza del 13-26 ottobre 2010, l'adita Corte d'appello di Torino, in parziale accoglimento del gravame, annullava il licenziamento intimato all'appellante con lettere del 18.6.2004 e del 30.6.2004 e, conseguentemente, ordinava all'appellata di reintegrare il P. nel posto di lavoro e condannava la stessa società a pagare all'appellante, a titolo di risarcimento del danno, le retribuzioni maturate dal licenziamento fino all'effettiva reintegrazione, pari ad Euro 1.351,78 lordi mensili, detratto l'*aliunde perceptum*, oltre rivalutazione ed interessi, nonché a versare i contributi di assistenza e previdenza per lo stesso periodo; condannava l'appellata a pagare all'appellante, a titolo di risarcimento del danno morale, l'importo di Euro 5.000,00, oltre rivalutazione ed interessi.

A sostegno del *decisum* osservava che il fatto contestato, consistente nell'avere il P. , armato di barra metallica, aggredito fisicamente il suo superiore sig. B.S. , rivolgendogli anche pesanti insulti e minacce, oltre a risolversi in una mera minaccia, andava ampiamente ridimensionato per effetto del "capillare comportamento vessatorio" da tempo realizzato dal B. , idoneo a ledere la capacità di autocontrollo del dipendente.

La sussistenza di un tale contesto vessatorio emergeva inconfutabilmente dagli atti acquisiti nel giudizio penale svoltosi a carico del B. per il reato ex art. 572 c.p.c. (maltrattamenti) nei confronti del P. , sfociato nella condanna del primo in entrambi i gradi di giudizio; ciò che rendeva del tutto sproporzionata l'irrogata sanzione del licenziamento e che giustificava un risarcimento, a carico del datore di lavoro, responsabile ex art. 2087 c.c. per le sofferenze subite dal dipendente, equitativamente determinato in Euro 5.000,00.

Per la cassazione di tale pronuncia ricorre la Autoindustriale Vige s.r.l. con quattro motivi.

Resiste Salvatore P. con controricorso.

Motivi della decisione

Con il primo mezzo d'impugnazione la società ricorrente, denunciando violazione o falsa applicazione dell'art. 2119 c.c. e dell'art. 45 del R.D. 148/31 nonché insufficiente o contraddittoria motivazione, lamenta che la Corte d'Appello di Torino, pur riconoscendo l'oggettiva proporzionalità fra l'illecito contestato al P. e la sanzione espulsiva applicatagli, abbia annullato il licenziamento per il particolare contesto di esasperazione generata dal comportamento vessatorio di B.S. , superiore gerarchico, tale da costituire di per sé un'attenuante soggettiva della condotta realizzata dal lavoratore in data 24/5/2004, con riferimento alla quale egli venne licenziato.

Ad avviso della ricorrente, tale presupposto, di una attenuante soggettiva a favore del lavoratore, non risulterebbe dagli atti ed, in ogni caso la sua sussistenza non sarebbe stata sufficientemente motivata.

Il motivo è infondato.

Invero, la Corte territoriale ha posto alla base della propria decisione le dichiarazioni rese dai testi

escussi nel giudizio penale promosso nei confronti del sig. B.S. , in particolare quelle dei sig.ri V. , T. e G. , evidenziando che "le dichiarazioni provenienti dai colleghi di lavoro del P. ...sono univoche nel descrivere l'attuale appellante come disponibile, di carattere gioviale, tecnicamente preparato ed esperto nel suo lavoro, da tempo soggetto a vessazioni da parte del capofficina B. , che lo provocava, si rivolgeva a lui con espressioni ingiuriose, manifestava scarsa considerazione della sua professionalità...rendendogli invivibile la permanenza sul posto di lavoro". Ha evidenziato l'ammissibilità della valutazione di tali testimonianze, sulla base del consolidato orientamento di questa Corte (ex plurimis, Cass. n. 13619/20007; Cass. 11775/2006; Cass. n. 20335/2004), secondo cui il giudice civile può liberamente utilizzare le prove raccolte in un diverso giudizio tra le parti o tra parti diverse, potendo persino avvalersi delle risultanze derivanti dagli atti delle indagini preliminari svolte in sede penale.

Ha altresì compiuto un esame complessivo degli atti del procedimento penale suddetto, come risultanti dalla trascrizione del relativo verbale, prodotta dalla stessa Autoindustriale Vigo.

Ha preso in considerazione lo stato di servizio del P. , qualificandolo come "da anni apprezzato dipendente dell'appellata società e mai destinatario di sanzioni disciplinari di sorta", sottolineandone quali accertati connotati, il carattere gioviale, la sua disponibilità, la preparazione tecnica e la esperienza nel suo lavoro.

Sulla base di tutti questi elementi la Corte d'Appello è giunta alla conclusione che l'irrogazione della massima sanzione disciplinare non appariva proporzionata, non potendosi ritenere che la reazione avuta il 24-5-2004 dal P. costituisse elemento di per sé idoneo e sufficiente ad inficiare irrimediabilmente il rapporto fiduciario da tempo esistente con l'Autoindustriale Vigo. Ciò nell'ottica della correttezza e della buona fede alla luce delle quali andava letta ed interpretata la dinamica di un rapporto contrattuale quale quello in esame. Orbene, è evidente che tale motivazione, contrariamente a quanto sostenuto dalla ricorrente, trae origine proprio dagli atti di causa, da cui emerge in modo inequivocabile il clima di vessazioni ed umiliazioni cui era sottoposto il lavoratore; non è censurabile in sede di legittimità, in quanto formalmente e logicamente ineccepibile, oltre che fondata su evidenti elementi di fatto (i torti subiti e l'impeccabile stato di servizio) e di diritto (i principi di correttezza e buona fede alla base del rapporto contrattuale); è conforme all'orientamento della giurisprudenza di legittimità allorché ritiene valutabile a favore del lavoratore l'elemento soggettivo, aderendo ad un principio di diritto che viene riconosciuto dalla stessa ricorrente, la quale si è limitata a contestarne la sussistenza dei presupposti nel caso di specie. Né può soccorrere la tesi della società, quanto sostenuto in ricorso, secondo cui, la Corte d'appello sarebbe "incorsa in un vizio logico, poiché ha ritenuto che circostanze, evidenziate solo a distanza di anni, avrebbero dovuto incidere sulle valutazioni dell'Azienda al momento di fatti oggetto di causa". Tale assunto non è condivisibile, posto che la Corte d'appello ha ritenuto che l'azienda fosse perfettamente a conoscenza della condizione del proprio dipendente, anteriormente al licenziamento. E tale convincimento della Corte è stato dalla stessa esposto in sentenza con adeguata e logica motivazione, laddove si afferma che "È proprio con riferimento a tale contesto, ampiamente emerso in sede penale ed al quale il P. fece espresso cenno nella lettera di giustificazioni inviata all'azienda dopo la contestazione del fatto, che l'irrogazione della sanzione disciplinare non appare proporzionata"; ed, ancora, laddove si osserva: "Ebbene, nella specie risulta provata, alla luce delle dichiarazioni rese da V.G. e P.E. nel procedimento penale a carico di B.S. , la consapevolezza, in capo al datore di lavoro, del comportamento, costituente reato, realizzato nei confronti del P. dal B. ".

La Corte dunque, al contrario di quanto afferma la ricorrente, non ha affatto ritenuto che "circostanze evidenziate solo a distanza di anni, avrebbero dovuto incidere sulle valutazioni dell'Azienda al momento dei fatti oggetto di causa", poiché, a seguito di logico ed incensurabile iter argomentativo, è giunta alla conclusione che il datore di lavoro fosse a conoscenza di tali circostanze, già al momento dei fatti oggetto di causa.

Con il secondo motivo la ricorrente, denunciando violazione o falsa applicazione dell'art. 474 c.p.c. nonché omessa e insufficiente motivazione, lamenta che la Corte d'Appello, pur avendo riconosciuto in motivazione, la necessità di detrarre dal danno riconosciuto al lavoratore, il c.d.

aliunde perceptum nel dispositivo non quantifica la somma che deve essere detratta dall'ammontare delle retribuzioni privando in tal modo la sentenza del requisito di titolo esecutivo azionabile poiché ai sensi dell'art. 474 c.p.c. l'esecuzione forzata non può avere luogo che in virtù di un titolo esecutivo per un diritto certo, liquido ed esigibile". Il motivo è fondato.

Invero, la rilevazione del c.d. *aliunde perceptum o percipiendum* - cioè della rioccupazione del lavoratore licenziato, al fine di limitare il danno da risarcire a seguito di un licenziamento illegittimo soggetto a tutela reale (ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, cit.) - non forma oggetto di eccezione riservata alla parte interessata a proporla (quale, appunto, il datore di lavoro), in quanto dedotta in giudizio per effetto della domanda dell'attore (quale, appunto, il lavoratore licenziato), ma è consentita, anche d'ufficio, se le relative circostanze di fatto rilevanti risultano ritualmente acquisite al processo ad iniziativa di una qualsiasi delle parti (in ossequio al principio della acquisizione processuale), con la conseguenza che - secondo la giurisprudenza di questa Corte (v., per tutte, le sentenze n. 1089/98 delle sezioni unite, n. 15065/2001, 3345/2000 della sezione lavoro di questa Corte n. 10155/2005; in senso contrario, tuttavia, v. le sentenze n. 5729/97, 5766/94 ed altre della sezione lavoro, tutte anteriori all'intervento delle sezioni unite) - quando la rioccupazione del lavoratore licenziato risulti ritualmente acquisita al processo, anche se per iniziativa del lavoratore e non del datore di lavoro, il giudice ne deve tenere conto - anche d'ufficio - ai fini della quantificazione del danno provocato dal licenziamento illegittimo.

Alla luce del principio di diritto enunciato, la sentenza impugnata merita le censure - che le vengono mosse, laddove afferma che "dalla somma dovuta al P. a titolo di risarcimento del danno, commisurata alle retribuzioni spettantegli dal momento del licenziamento sino all'effettiva reintegra, dovrà essere detratto quanto dal P. percepito nel medesimo periodo (dal licenziamento all'effettiva reintegra) a titolo di corrispettivo per attività lavorative svolte".

Va soggiunto che, nella specie, la Corte territoriale ha anche puntualizzato che l'eccezione avente ad oggetto la detraibilità dell'*aliunde perceptum* era stata tempestivamente dedotta dalla società già in primo grado e risultava fondata, nel merito, alla luce della documentazione avente ad oggetto le attività lavorative svolte dal lavoratore dopo il licenziamento, depositata dallo stesso il 29/10/2009 presso la Cancelleria del Tribunale di Torino sez. Lavoro, in esecuzione dell'ordinanza in tal senso emessa dal primo Giudice all'udienza del 30/9/2009.

Tanto è sufficiente per accogliere il secondo motivo del ricorso principale, perché fondato e non ostandovi profili di inammissibilità.

Con il terzo motivo la ricorrente, denunciando violazione e falsa applicazione dell'art. 1227 cod. civ. in relazione all'art. 18 Legge 300/70 nonché omessa e/o insufficiente motivazione su un punto decisivo della controversia, lamenta che, a fronte del licenziamento intimato nel giugno del 2004 ed impugnato il 15 luglio successivo, il P. aveva proposto il ricorso avanti al Giudice del Lavoro soltanto il 10 aprile 2009, pochi mesi prima che il diritto cadesse in prescrizione. Tale condotta, caratterizzata da un ingiustificato ritardo nella proposizione della domanda e concretantesi nella mancanza di buona fede e correttezza comporterebbe - secondo la ricorrente - la riduzione del risarcimento del danno spettante ai sensi dell'art. 18 L. n. 300/1970 per effetto dell'art. 1227 c.c.. Il motivo è infondato avendo la Corte d'appello deciso in proposito in modo conforme alla giurisprudenza di questa Corte, secondo cui va esclusa l'applicazione dell'art. 1227 c.c., comma 2, in relazione alle conseguenze dannose discendenti dal tempo impiegato per la tutela giurisdizionale da parte del lavoratore, in quanto tali conseguenze non possono essere imputate al lavoratore tutte le volte che - sia che si tratti di inerzia endoprocessuale che di inerzia preprocessuale - le norme attribuiscono poteri paritetici al datore di lavoro per la tutela dei propri diritti e per la riduzione del danno (cfr. Cass. n. 2159/2011; Cass. n. 488/2009; Cass. n. 25743/2007).

Tale principio, peraltro, è mitigato dal diritto riconosciuto in capo al datore di lavoro, di ridurre il risarcimento de quo, deducendo da esso l'*aliunde perceptum* che, - come emerge dalla sentenza impugnata - interessa il caso di specie.

Va poi considerato che, nel caso in oggetto, la presenza di un giudizio penale a carico del B. , giustifica l'attesa del P. in relazione alla definizione di detto giudizio.

Con il quarto motivo la ricorrente, denunciando violazione o falsa applicazione dell'art. 2087 c.c. in

relazione all'art. 1175 cc. e comunque insufficiente motivazione su un punto decisivo della controversia, lamenta che la Corte d'appello abbia riconosciuto il risarcimento del danno morale al P. , ai sensi dell'art. 2087 "alla luce dei fatti oggetto della sentenza penale, fatti la cui sussistenza, come si è detto, è pacificamente desumibile dagli atti del procedimento penale prodotti". Sennonché, la Corte ha correttamente motivato tale conclusione avendo, per un verso, ritenuto provata alla stregua delle dichiarazioni rese da V.G. e P.E. nel procedimento penale a carico del Bome, la consapevolezza, in capo al datore di lavoro, del comportamento costituente reato, realizzato nei confronti del P. dal B. ; e, per altro verso, osservando che non risultava provato, di fronte a tale consapevolezza, che il datore di lavoro avesse impedito, come avrebbe dovuto, il protrarsi e la degenerazione della situazione ed ha condannato l'Autoindustriale Vigo s.r.l. al pagamento di Euro 5.000, oltre interessi e rivalutazione dalla data della sentenza.

Così argomentando il Giudice a quo si è conformato all'orientamento di questa Corte secondo cui, integra la nozione di mobbing la condotta del datore di lavoro protratta nel tempo e consistente nel compimento di una pluralità di atti (giuridici o meramente materiali, ed, eventualmente, anche leciti) diretti alla persecuzione od all'emarginazione del dipendente, di cui viene lesa - in violazione dell'obbligo di sicurezza posto a carico dello stesso datore dall'art. 2087 cod. civ. - la sfera professionale o personale, intesa nella pluralità delle sue espressioni (sessuale, morale, psicologica o fisica); né la circostanza che la condotta di mobbing provenga da un altro dipendente posto in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima vale ad escludere la responsabilità del datore di lavoro - su cui incombono gli obblighi ex art. 2049 cod. civ. - ove questi sia rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo, dovendosi escludere la sufficienza di un mero (e tardivo) intervento pacificatore, non seguito da concrete misure e da vigilanza (Cass. n. 22858/2008).

Per quanto precede va accolto il secondo motivo di ricorso mentre vanno rigettati gli altri. Ne consegue la cassazione della impugnata sentenza in relazione a detto motivo, con rinvio per il riesame alla Corte d'appello di Torino in diversa composizione, che provvederà anche alla regolamentazione delle spese del presente giudizio.

P.Q.M.

La Corte accoglie il secondo motivo di ricorso e rigetta gli altri. Cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia anche per le spese alla Corte d'appello di Torino in diversa composizione.