

Civile Sent. Sez. L Num. 10867 Anno 2021

Presidente: RAIMONDI GUIDO

Relatore: LEO GIUSEPPINA

Data pubblicazione: 23/04/2021

SENTENZA

sul ricorso 31771-2018 proposto da:

ANTONIAZZI SAMANTHA, elettivamente domiciliata in
ROMA, L.G. FARAVELLI 22, presso lo studio
dell'avvocato ARTURO MARESCA, che la rappresenta e
difende;

- ricorrente -

contro

2020

1637

CMA MACCHINE PER CAFFE' S.R.L. SOCIO UNICO, in
persona del legale rappresentante pro tempore,
elettivamente domiciliata in ROMA, VIALE DELLE
MILIZIE 1, presso lo studio dell'avvocato FRANCESCO

GHERA, rappresentata e difesa dall'avvocato DOMENICO GAROFALO;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 374/2018 della CORTE D'APPELLO di VENEZIA, depositata il 05/09/2018 r.g.n. 66/2017;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 16/09/2020 dal Consigliere Dott. GIUSEPPINA LEO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. ALBERTO CELESTE, che ha concluso per: inammissibilità in subordine rigetto;

udito l'Avvocato ARTURO MARESCA;

udito l'Avvocato PATRIZIA SCAPPATURA per delega verbale Avvocato DOMENICO GAROFALO.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

R.G. n. 31771/2018

Udienza pubblica del 16 settembre 2020

FATTI DI CAUSA

Samantha Antoniazzi ha interposto appello avverso la sentenza n. 579/2016, emessa dal Tribunale di Treviso, Sezione lavoro, in sede di opposizione ad ordinanza di rigetto del ricorso proposto dalla stessa con il rito c.d. Fornero, diretto all'accertamento della illegittimità del licenziamento alla stessa irrogato dalla CMA Macchine per Caffè S.r.l., con lettera del 31.10.2014. In sede di gravame, le parti hanno dichiarato di concordare in ordine alla trattazione del grado di appello con rito ordinario.

La Corte territoriale di Venezia, con sentenza n. 378/2018, ¹⁴ pubblicata il 5.9.2018, ha rigettato l'appello, sottolineando, tra l'altro, la mancanza di chiarezza delle conclusioni della parte appellante (in quanto, nelle stesse, <<in modo equivoco, ci si riporta alle conclusioni di primo grado ma - in modo generico - si chiede di accertare la nullità e/o illegittimità del licenziamento>>, mentre <<in primo grado in modo più preciso si chiedeva di accertare la natura discriminatoria e/o ritorsiva del licenziamento e, in subordine, la sua illegittimità per mancanza di giusta causa>>). La Corte di merito ha, comunque, osservato che, <<a prescindere dalle modalità e dall'ordine delle diverse domande

Corte di Cassazione - copia non ufficiale



proposte, la prima questione da esaminare è quella relativa alla sussistenza della giusta causa del licenziamento intimato in data 31.10.2014>>, a seguito di ripetute lettere di richiamo della lavoratrice ad ottemperare ai propri doveri (è incontestato che la stessa non abbia mai dato seguito ai ripetuti inviti, da parte della datrice di lavoro, di compilare i calendari per gli accessi alle sedi del Centro-Sud Italia, relativamente alle quali ultime le erano state assegnate le mansioni di Area manager). Tali rifiuti ad adempiere alle mansioni di cui si tratta, documentati nelle lettere richiamate nella sentenza di primo grado, e non oggetto di contestazione in fase di gravame, sono stati ritenuti pregnanti dai giudici di merito per pervenire ad un giudizio di infondatezza delle pretese della lavoratrice.

La Corte di Appello, facendo proprie le argomentazioni del primo giudice, ha osservato, inoltre, che, pur prendendo atto della sentenza dello stesso Tribunale n. 334/2015, emessa il 12.6.2015 (dalla quale risulta che la *Host And Wine*, già CMA S.p.A., chiamata a dare adempimento alla sentenza dell'1.7.2011, definitiva - con la quale è stato riconosciuto il diritto della lavoratrice all'inquadramento nella VI categoria CCNL Industria Metalmeccanica Privata a partire dall'assunzione e sino al dicembre 2006 e nella VII categoria a partire dal gennaio 2007, ed è stata accertata l'avvenuta dequalificazione nel luglio 2008, con conseguente condanna della resistente all'assegnazione delle mansioni proprie della VII categoria - aveva assegnato alla Antoniazzi un'area commerciale nazionale che, in precedenza, non



era stata assegnata ad alcun Area manager, imponendo, altresì, modalità operative disagiati e ponendo in essere una serie di comportamenti costituenti nel loro complesso ingiuste prevaricazioni), tuttavia la stessa non ha rilievo nel presente procedimento, in quanto è stata resa nei confronti del precedente datore di lavoro (che ha ceduto l'azienda all'odierna convenuta nell'estate del 2012) ed ha, conseguentemente, accertato comportamenti posti in essere dalla precedente parte datoriale, anteriormente alla cessione di azienda ed all'intervallo determinatosi nel rapporto lavorativo per effetto dell'assenza per maternità della ricorrente, dall'ottobre 2012 al luglio 2014. I giudici di merito hanno poi sottolineato che, dalla documentazione agli atti, risulta acclarato, come innanzi osservato, che, dal rientro dalla maternità, avvenuto il 14 luglio 2014, e sino al licenziamento dell'ottobre successivo, la dipendente ha rifiutato di svolgere le mansioni di addetta all'Area manager per il Centro-Sud Italia, non ottemperando ad alcuna delle reiterate richieste di approntare il calendario delle visite ai clienti: incombenza all'evidenza prodromica all'effettuazione delle visite stesse.

Quanto alla pretesa sussistenza di un licenziamento ritorsivo, i giudici di merito non hanno reputato che, al riguardo, fossero stati prodotti elementi delibatori idonei per la configurazione dello stesso.

Per la cassazione della sentenza la Antoniazzi ha proposto ricorso affidato a due motivi, cui la società ha resistito con controricorso.



Entrambe le parti hanno comunicato memorie ai sensi dell'art. 378 del codice di rito.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo si censura, in riferimento all'art. 360, primo comma, n. 3, c.p.c., la violazione e falsa applicazione degli artt. 1460 e 1375 c.c., ed in particolare, si lamenta che la sentenza oggetto del presente giudizio avrebbe errato nel ritenere che la ricorrente non avesse titolo per opporre alla datrice una eccezione di inadempimento, e non avrebbe considerato che il rifiuto di svolgere la prestazione lavorativa di Area manager Centro-Sud Italia era stato opposto dalla lavoratrice in ragione del grave danno alla salute ed alla professionalità determinato dall'aver continuato la CMA Macchine per Caffè S.r.l. ad assegnare tali mansioni già ritenute dequalificanti.

2. Con il secondo motivo si denuncia, in riferimento all'art. 360, primo comma, n. 3, c.p.c., la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2119 c.c. per carenza di proporzionalità tra fatto addebitato e sanzione adottata, nonché la mancanza di motivazione, ritenuta <<incoerente, con indicazione generica degli elementi su cui ha fondato il proprio convincimento, soprattutto omettendo una loro razionale disamina logica e giuridica>>.

1.1. Il primo motivo non può essere accolto per tutte le pregnanti ragioni esplicitate nella sentenza impugnata (in particolare alle



pagg. 25-28), supportate da puntuali citazioni di arresti giurisprudenziali di legittimità (in particolare e, tra le molte, Cass. nn. 836/2018; 24459/2016; 10468/2015; 12696/2012). Innanzitutto, infatti, la censura attiene ad una circostanza (la giustificazione del rifiuto di adempiere, perché la prestazione era lesiva del proprio diritto alla salute) riguardo alla quale la ricorrente non specifica se sia stata prospettata nei gradi di merito e, dunque, appare nuova nel presente giudizio, anche in considerazione del fatto che la stessa non spiega in che modo i comportamenti vessatori subiti da settembre 2011 a luglio 2012, da parte del precedente datore di lavoro (CMA S.p.A.), possano essere addebitati all'attuale parte datoriale (CMA Macchine per Caffè S.r.l.), presso la quale la stessa non ha espletato alcuna mansione, stante l'assenza, protrattasi per due anni, per maternità, malattia e ferie ed il successivo rifiuto di adempiere alla prestazione di cui tratta. A tale ultimo riguardo, i giudici di appello hanno sottolineato correttamente che – pur dovendosi dare atto che, ai sensi della giurisprudenza di legittimità, <<il rifiuto della prestazione lavorativa può integrare una forma legittima di autotutela a fronte di un inadempimento datoriale che comprometta i beni personali del lavoratore (vita e salute), in violazione del dovere di protezione della persona del lavoratore, e che metta irrimediabilmente a rischio la sua incolumità>> (Cass. nn. 24459/2016; 831/2016; 10553/2013) –tuttavia <<il gravame non è fondato per i rifiuti della ricorrente ad adempiere alle mansioni a lei richieste, documentati nelle lettere richiamate nella

sentenza di primo grado e non oggetto di contestazione sul punto nel gravame...>>. E, comunque, il fatto che le mansioni di Area manager per il Centro-Sud Italia, assegnate dalla CMA Macchine per il Caffè S.r.l. fossero dequalificanti rispetto a quelle di Area manager Estero è rimasto indimostrato, anche perché la Antoniazzi non le ha mai svolte, in quanto è stata assente dal lavoro per due anni ed al rientro si è sempre rifiutata di svolgerle. Né può crearsi un contrasto di giudicati <<tra quanto accertato nelle due sentenze (quella non definitiva del Tribunale di Treviso e la successiva n. 77 del 2017 sulla quantificazione del danno) e quanto oggetto di decisione nel presente procedimento>>, come condivisibilmente affermato nella sentenza impugnata, anche in considerazione del fatto che <<nel procedimento definito con tali sentenze ... il Giudice ha rigettato l'eccezione di difetto di legittimazione passiva della società cedente evidenziando che "la tutela richiesta dalla ricorrente fa riferimento al periodo in cui è stata dipendente della stessa, vale a dire l'1 agosto 2012" e il dispositivo accerta e dichiara una dequalificazione e trattamento persecutorio da parte della convenuta dal 1 settembre 2011 al 31 luglio 2012>>. Pertanto, se l'avvenuta cessione di azienda non esime dalla responsabilità solidale patrimoniale, nei confronti della dipendente, la società cessionaria, quest'ultima non può, però, essere ritenuta responsabile di comportamenti vessatori posti in essere dalla cedente ed in ordine alla asserita reiterazione dei quali, da parte della cessionaria, la ricorrente non ha fornito alcuna prova, anche perché –ripetesi– la stessa non ha espletato alcuna



attività lavorativa in favore della controricorrente. Per la qual cosa, la Antoniazzi non ha mai neppure valutato, in concreto, se vi fosse equivalenza o meno tra le mansioni di Area manager Centro-Sud Italia e quelle di Area manager Estero.

2.2. Il secondo motivo, che, nella sostanza, prospetta un vizio di motivazione, non può essere accolto, in quanto tende ad ottenere un nuovo esame del merito, precluso in questa sede. Peraltro, i giudici di merito hanno coerentemente e condivisibilmente motivato in ordine alla gravità delle reiterate, provate, inosservanze, da parte della dipendente, alle prescrizioni della società datrice. Al proposito, va sottolineato, altresì, che, laddove venga denunciato un vizio di violazione dell'art. 2119 c.c. e si proponga un diverso apprezzamento della gravità dei fatti e della concreta ricorrenza degli elementi che integrano il parametro normativo della giusta causa, tale apprezzamento, che, ponendosi sul piano del giudizio di fatto, è demandato al giudice di merito, è sindacabile in Cassazione solo a condizione che la contestazione contenga una specifica pronunzia di incoerenza rispetto agli standards, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale (tra le molte, Cass. nn. 5707/2017; 23862/2016; 13149/2016). E, nel caso di specie, tale condizione non è stata rispettata, poiché la ricorrente non ha neppure precisato (se non dolendosi di una motivazione <<carente>>) sotto quale profilo la norma che si assume violata sarebbe stata incisa; e ciò, in spregio alla prescrizione di specificità dell'art. 366, primo comma, n. 4, c.p.c., che esige che il vizio della sentenza previsto dall'art. 360,



primo comma, n. 3, del codice di rito, debba essere dedotto, a pena di inammissibilità, non solo mediante la puntuale indicazione delle disposizioni asseritamente violate, ma anche con specifiche argomentazioni intese motivatamente a dimostrare in quale modo determinate affermazioni in diritto, contenute nella sentenza gravata, debbano ritenersi in contrasto con le disposizioni regolatrici della fattispecie o con l'interpretazione delle stesse fornita dalla prevalente giurisprudenza di legittimità (cfr., tra le molte, Cass., Sez. VI, ord. nn. 187/2014; 635/2015; Cass. nn. 19959/2014; 18421/2009). La ricorrente, invece, alla ricostruzione logico-giuridica dei fatti correttamente operata dalla Corte di merito, ha opposto una propria ricostruzione del tutto sfnita di elementi delibatori idonei a supportarla.

3. Pertanto, alla stregua di tutto quanto in precedenza esposto, il ricorso va rigettato.

4. Le spese, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

5. Avuto riguardo all'esito del giudizio ed alla data di proposizione del ricorso, sussistono i presupposti processuali di cui all'art. 13, comma 1-*quater*, del d.P.R. n. 115 del 2002, secondo quanto specificato in dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; condanna la ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità, liquidate in Euro 5.250,00



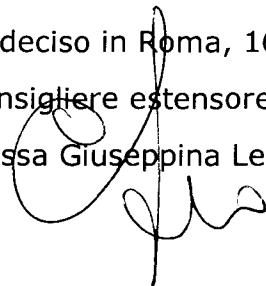
per compenso professionale ed Euro 200,00 per esborsi, oltre spese generali nella misura del 15% ed accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-*quater* del d.P.R. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma del comma 1-*bis* dello stesso articolo 13, se dovuto.

Così deciso in Roma, 16 settembre 2020

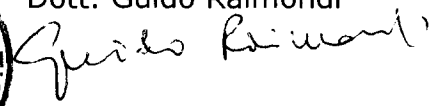
Il Consigliere estensore

Dott.ssa Giuseppina Leo



Il Presidente

Dott. Guido Raimondi



Funzionario Giudiziario
Dott. Giovanni RUELLO
