

Corte di Cassazione - Sezione lavoro - sentenza 22 ottobre 2008, n. 25573

Presidente Cuoco - Relatore Nobile

Ricorrente Di Cola

Svolgimento del processo

Con sentenza n. 15745 del 2002 il Giudice del lavoro del Tribunale di Roma, dichiarava la illegittimità della sospensione cautelare in data 30-10-2000 e dei due successivi licenziamenti intimati a Giampiero Di Cola (addetto ai bar all'interno dell'aeroporto di Fiumicino) dalla s.p.a. Cisim Food in liquidazione rispettivamente il 12-1-2001 "per impossibilità della prestazione lavorativa costituente anche giustificato motivo", derivata dalla sospensione della validità della tessera di accesso alle zone aeroportuali (a seguito di denuncia per il reato di cui all'art. 609 bis c.p.), ed il 14-5-2001 per giusta causa (per avere, "durante l'orario di lavoro intrattenuto rapporti sessuali" - "in una toilette femminile sita nell'ambito aeroportuale ed in quel momento chiusa per manutenzione" - con una "cittadina straniera ed irregolare, appena fermata alla frontiera") e per l'effetto condannava la società convenuta a corrispondere al ricorrente le retribuzioni dovute per il periodo dal 30-10-2000 al 19-11-2000, con gli interessi legali, sull'importo via via rivalutatosi maturato dalla data di debenza al saldo, nonché a reintegrare il Di Cola nel posto di lavoro ed a risarcirgli il danno cagionato, versando a suo favore una indennità di ammontare pari alla retribuzione globale di fatto (euro 1.351,07 mensili) dovuta per il periodo compreso tra il 27-2-2001 e la data di effettiva reintegra, maggiorata degli interessi legali. Il Giudice condannava inoltre la società a versare i contributi assistenziali e previdenziali dovuti per legge in base alle precedenti statuizioni.

Avverso tale sentenza proponeva appello la s.p.a. Cisim Food chiedendo che fossero rigettate tutte le domande formulate dal Di Cola contro essa appellante, accolte dal primo giudice.

L'appellato si costituiva e resisteva al gravame.

La Corte d'Appello di Roma, con sentenza depositata il 14-4-2005, in parziale accoglimento dell'appello, rigettava il ricorso di primo grado relativamente al licenziamento intimato il 14-5-2001 ed alle conseguenti statuizioni relative alla reintegrazione nel posto di lavoro ed al risarcimento del danno subito per effetto del licenziamento, nonché al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dovuti sulle somme liquidate a titolo di risarcimento per lo stesso licenziamento; rigettava nel resto l'appello e compensava tra le parti le spese del giudizio.

In sintesi la Corte territoriale confermava la illegittimità della sospensione cautelare disposta il 30-10-2000 e del primo licenziamento e nel contempo accoglieva l'appello della società con riferimento al secondo licenziamento, affermando la legittimità dello stesso.

In particolare la Corte di merito, premesso che il datore di lavoro può "procedere ad un nuovo licenziamento che faccia seguito ad uno precedente inficiato da nullità o inefficace o, comunque, illegittimo", trattandosi di "rinnovazione di un negozio diverso dal precedente" che "produce l'effetto di risolvere ex nunc il rapporto di lavoro", rilevava che, nel caso di vizio di tipo sostanziale del primo licenziamento, il successivo licenziamento è consentito "se basato su una nuova ragione giustificatrice", come nella specie.

La Corte territoriale aggiungeva, poi, che il licenziamento del 14-5-2001 risultava tempestivo e proporzionato alla mancanza contestata.

Per la cassazione della detta sentenza ha proposto ricorso il Di Cola con tre motivi.

La Cisim Food s.p.a. ha resistito con controricorso.

Il Di Cola ha depositato memoria ex art. 378 c.p.c..

Motivi della decisione

Con il primo motivo il ricorrente, denunciando "violazione delle norme di diritto in ordine alla validità ed efficacia degli atti giuridici - nullità ed annullabilità -", richiamata la pronuncia di questa Corte n. 5092 del 2001, deduce che "al cospetto di un licenziamento impugnato siccome privo di giusta causa o di giustificato motivo (e quindi nella sostanza), la relativa impugnazione investe un atto non nullo, ma annullabile, con la conseguenza per cui solo in caso di accoglimento della domanda - e solo in tal caso - il rapporto si considera come mai interrotto o risolto", essendo necessaria per il ripristino del rapporto una pronuncia di annullamento del licenziamento.

Tanto premesso, rileva il ricorrente che, nella specie, il secondo atto risolutivo del rapporto, impugnato contestualmente con il primo, "venendo ad interessare una situazione di assoluta estraneità delle parti tra loro o, se si vuole, di insussistenza di vincoli di sorta, va considerato tamquam non esset e, come tale, improduttivo di effetti" ed aggiunge che non "vale a superare detto punto fermo la riserva presa anzitempo dalla stessa Cisim di prendere altri provvedimenti similari, in prosieguo della vicenda, non avendo detta riserva in alcun modo decretato sopravvivenze alcune del rapporto".

Il motivo è infondato.

Secondo l'indirizzo invocato dal ricorrente (v. Cass. 5-4-2001 n. 5092, vedi anche Cass. 18-5-2005 n. 10394, Cass. 9-3-2006 n. 5125) il licenziamento intimato, nell'ambito della tutela reale, per giusta causa o per giustificato motivo è efficace finché non intervenga sentenza di annullamento ex art. 18 legge n. 300 del 1970, con la conseguenza che un secondo licenziamento, intimato prima dell'annullamento, è privo di

oggetto, attesa l'insussistenza del rapporto di lavoro, per cui deve considerarsi privo di ogni effetto per l'impossibilità di adempiere la sua funzione.

Questa Corte, però, recentemente (v. Cass. 6-3-2008 n. 6055) ha avuto occasione di rilevare che "tale impostazione si limita a considerare solamente l'aspetto degli effetti caducatori della pronuncia di illegittimità del licenziamento per carenza di giusta causa o giustificato motivo, enfatizzando il dato testuale dell'art. 18, c. 1, della legge n. 300 del 1970 (nel testo introdotto dalla legge n. 108 del 1990), a proposito della qualificazione di azione di annullamento dell'impugnazione del recesso per giusta causa o giustificato motivo..., senza tenere conto del significato complessivo della norma".

In particolare questa Corte ha osservato che "la norma, infatti, prevede che nel caso di annullamento del recesso disposto dal giudice per mancanza di giusta causa o giustificato motivo, scattino a favore del lavoratore una serie di conseguenze favorevoli per il lavoratore (reintegrazione nel posto di lavoro, pagamento di un'indennità pari alla retribuzione di fatto che sarebbe maturata tra il licenziamento e la reintegrazione, versamento dei contributi previdenziali per il periodo tra licenziamento e reintegrazione) che postulano che il rapporto medio tempore sia continuato, seppure solamente de iure. In altre parole, non può negarsi che l'annullamento abbia natura costitutiva e che gli effetti della pronuncia abbiano effetto ex tunc; tuttavia, esso interviene in una situazione in cui il rapporto non è stato interrotto dal licenziamento (si veda in tal senso Corte Cost. 14-1-1986 n. 7)".

Questa Corte ha, poi, rilevato che "incisivamente è stato affermato che il licenziamento illegittimo non è idoneo ad estinguere il rapporto al momento in cui è stato intimato "determinando unicamente una sospensione della prestazione dedotta nel sinallagma a causa del rifiuto del datore di ricevere la prestazione stessa, sino a quando, a seguito del provvedimento di reintegrazione del giudice, non venga ripristinata la situazione materiale antecedente al licenziamento" (Cass. 4-11-2000 n. 14426)". Dovendosi, quindi, ritenere che "il licenziamento illegittimo, intimato a lavoratori per i quali è applicabile la tutela cosiddetta reale, determina solo un'interruzione di fatto del rapporto di lavoro, ma non incide sulla sua continuità, assicurandone la copertura retributiva e previdenziale, questa Corte ha concluso che "la continuità e la permanenza del rapporto giustifica l'irrogazione di un secondo licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ove basato su una nuova e diversa ragione giustificatrice, dal quale solamente, in mancanza di tempestiva impugnazione, deriverà l'effetto estintivo del rapporto" (in quel caso era stato impugnato solo il primo licenziamento, ma non anche il secondo, cfr. anche Cass. 6-11-2006 n. 23641, Cass. 4-11-2000 n. 14426).

Tale indirizzo il Collegio ritiene di condividere, giacché, nel regime di stabilità reale, nel periodo successivo al licenziamento illegittimo ed anteriore alla pronuncia giudiziale "il rapporto di lavoro è quiescente ma non estinto" (v., fra le altre, Cass. S.U. 5-7-2007 n. 15143).

Del resto nel quadro di tale regime è lo stesso articolo 18 della legge n. 300/70 che accomuna le diverse forme di invalidità e inefficacia del licenziamento, di guisa che, all'interno del detto regime, ai fini delle comuni conseguenze, è il legislatore stesso che esclude la rilevanza della differenza tra nullità e annullabilità dell'atto.

Pertanto, come affermato da Cass. n. 6055/2008 cit., deve ritenersi che, nel quadro descritto, il licenziamento illegittimo non è idoneo ad estinguere il rapporto al momento in cui è stato intimato determinando unicamente una sospensione della prestazione dedotta nel sinallagma, a causa del rifiuto del datore di ricevere la stessa, e non esclude che il datore di lavoro possa procedere ad un nuovo licenziamento.

Legittimamente, quindi, la Corte di merito, investita dell'impugnazione di entrambi i licenziamenti, dopo aver confermato la illegittimità del primo licenziamento, ha ritenuto valido ed efficace il secondo licenziamento, accertando la sussistenza della giusta causa.

Con il secondo motivo il ricorrente, denunciando insufficiente motivazione e violazione degli artt. 115 e 116, rileva che il secondo licenziamento è stato fondato, in sostanza, sul medesimo "evento sostanziale" accaduto il 28-10-2000, posto a base del primo licenziamento, e lamenta altresì la intempestività della contestazione del 24-4-2001 e del recesso del 14-5-2001, deducendo che la Corte di merito, al riguardo, non ha esaminato attentamente il carteggio processuale, ed in specie il decreto di archiviazione della denuncia penale datato 13-1-2001, la lettera 30-10-2000 (da cui si evinceva che la società era già al corrente di "un procedimento giudiziario" nei confronti del Di Cola) nonché la nota Enac del 20-11-2000 e la lettera della Cisim del 5-12-2000 (dalle quali si ricavava che la società era a conoscenza che il Di Cola era stato denunciato "per violazione dell'art. 609 bis c.p.").

Il motivo è in parte inammissibile e in parte infondato.

Innanzitutto, "in tema di valutazione delle risultanze probatorie in base al principio del libero convincimento del giudice, la violazione degli artt. 115 e 116 cod. proc. civ. è apprezzabile, in sede di ricorso per cassazione, nei limiti del vizio di motivazione di cui all'art. 360, primo comma, numero 5), cod. proc. civ., e deve emergere direttamente dalla lettura della sentenza, non già dal riesame degli atti di causa, inammissibile in sede di legittimità" (v. Cass. sez. I, 20-6-2006 n. 14267), essendo l'apprezzamento del giudice di merito insindacabile in tale sede in presenza di congrua motivazione, immune da vizi logici e giuridici (v. Cass. sez. III, 13-7-2004 n. 12912).

Anche sotto il profilo del vizio di motivazione, poi, il ricorrente lamenta l'omesso esame dei documenti citati, dei quali, però, non riporta nel ricorso il contenuto (se non in piccoli stralci), in violazione del principio di autosufficienza.

Inoltre, come più volte questa Corte ha precisato, "il principio della immediatezza della contestazione disciplinare, la cui "ratio" riflette l'esigenza dell'osservanza della regola della buona fede e della correttezza nell'attuazione del rapporto di lavoro, non consente all'imprenditore-datore di lavoro di procrastinare la contestazione medesima in modo da rendere difficile la difesa del dipendente o perpetuare l'incertezza sulla sorte del rapporto, in quanto nel licenziamento per giusta causa l'immediatezza della contestazione si configura quale elemento costitutivo del diritto di recesso del datore di lavoro. Peraltro, il criterio di immediatezza va inteso in senso relativo, dovendosi tener conto della specifica natura dell'illecito disciplinare, nonché del tempo occorrente per l'espletamento delle indagini, tanto maggiore quanto più è complessa l'organizzazione aziendale. La relativa valutazione del giudice di merito è insindacabile in sede di legittimità se sorretta da motivazione adeguata e priva di vizi logici" (v. Cass. 20-6-2006 n. 14113, Cass. 23-4-2004 n. 7724).

In particolare, nella fattispecie, la Corte d'Appello, in primo luogo, ha rilevato che l'assunto del Di Cola, secondo cui la società sarebbe stata informata delle modalità dell'episodio dai propri dipendenti Sparma e Testa, non è risultato dimostrato.

La Corte di merito, poi, esaminata la documentazione in atti, ha osservato che la Cisim "ebbe a chiedere insistentemente dapprima al G.I.P. del Tribunale di Civitavecchia in data 28-3-2001 e successivamente il 17-4-2001 al Procuratore della Repubblica presso lo stesso Tribunale l'autorizzazione a trarre copia degli atti del procedimento penale maturato a carico del Di Cola onde "avere riscontro dei fatti che sebbene non perseguibili penalmente, potrebbero assumere eccezionale gravità in ambito civilistico".

Tale motivazione risulta senz'altro adeguata e priva di vizi logici.

Per quanto riguarda, poi, la diversità della "nuova ragione giustificatrice" del secondo licenziamento, pur scaturito dalla medesima vicenda di base, è evidente che il primo licenziamento (per giustificato motivo oggettivo per impossibilità della prestazione) era fondato sul mero fatto del ritiro della tessera di accesso alle zone aeroportuali, mentre il secondo licenziamento (per giusta causa) è stato fondato sul comportamento tenuto dal Di Cola, e quindi sul diverso fatto, come emerso chiaramente all'esito della estrazione delle copie degli atti penali.

Con il terzo motivo il ricorrente, denunciando contraddittorietà della motivazione, in sostanza deduce che "se v'è risonanza (negativa) del fatto, la stessa è immediata e deve essere punita nell'immediato. Se il fatto non è stato sanzionato lì per lì, lo stesso evidentemente non è stato ritenuto dalla Cisim tanto negativo da giustificare un licenziamento in tronco".

Anche tale motivo è infondato.

Premesso che il ricorrente non ha censurato la motivazione dell'impugnata sentenza in ordine al giudizio di proporzionalità del licenziamento operato dalla Corte d'Appello in base a tutte le circostanze del caso, osserva il Collegio che la detta motivazione neppure è incorsa nella denunciata contraddizione.

Al riguardo, infatti, va rilevato che, seppure la risonanza negativa, con "nocumento morale" alla azienda, sia stata in gran parte immediata, è indubbio che alcuna contraddizione sussiste con i necessari successivi accertamenti del caso, rivolti ad acclarare le modalità e le circostanze del comportamento effettivamente tenuto dal Di Cola, le quali sono risultate conosciute dalla società soltanto a seguito della estrazione delle copie degli atti del procedimento penale.

Il ricorso va pertanto respinto.

Infine, considerato l'esito alterno dei giudizi di merito, ricorrono giusti motivi per compensare le spese tra le parti.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e compensa le spese.