

Cassazione Civile, Sez. Lavoro, 13 agosto 2007, n. 17652

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. IANNIRUBERTO	Giuseppe	- Presidente	-
Dott. MONACI	Stefano	- Consigliere	-
Dott. STILE	Paolo	- Consigliere	-
Dott. COLETTI DE CESARE	Gabriella	- Consigliere	-
Dott. BALLETTI	Bruno	- rel. Consigliere	-

ha pronunciato la seguente:

sentenza

sul ricorso proposto da:

O.A., domiciliato in ROMA presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentato e difeso dall'avvocato MARINO GIORGIO, giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

CO.VE.GIU. SRL, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in Roma, presso lo studio dell'avvocato G. G., rappresentata e difesa dall'avvocato P. A., giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 71/04 del Tribunale di LATINA, depositata il 29/11/04 - R.G.N. 984/99;

udita la relazione della causa svolta nella Pubblica udienza del 16/05/07 dal Consigliere Dott. Bruno BALLETTI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. APICE Umberto, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

Fatto

Con ricorso ex art. 414 cod. proc. civ., dinanzi al Pretore - Giudice del lavoro di Latina O.A. conveniva in giudizio la CO.VE.GIU. soc. coop. r.l. - in quanto lavoratore subordinato alle dipendenze di detta cooperativa della quale era anche socio - per ottenere la declaratoria dell'illegittimità del licenziamento intimatogli dalla datrice di lavoro, con ogni relativa conseguenza reintegratoria e risarcitoria.

Si costituiva in giudizio la soc. coop. CO.VE.GIU. che impugnava integralmente la domanda attore e ne chiedeva il rigetto.

L'adito Giudice del lavoro rigettava il ricorso e -su impugnativa del soccombente e ricostituitosi il contraddittorio - il Tribunale di Latina (quale giudice del lavoro di secondo grado) rigettava l'appello compensando le spese di grado.

Per quello che rileva in questa sede il Giudice di appello ha rimarcato che:

- la stessa società aveva indicato nel libretto di lavoro dell'appellante la data del 22 gennaio 1994 come data di cessazione del rapporto di lavoro, (per cui) è chiaro che tra le parti, accanto al rapporto sociale, intercorse anche quello di lavoro subordinato";
- "in merito alla doglianza che la datrice di lavoro avrebbe dovuto comunicare il recesso per iscritto, la consegna del libretto di lavoro (atto scritto) all' O. da parte della soc. CO.VE.GIU. con l'indicazione della data di cessazione del rapporto, pur effettuata in adempimento di una formale ingiunzione del lavoratore non può non essere considerata atto formale di recesso";
- "in merito alla doglianza che il recesso avrebbe dovuto essere preceduto

dalle procedure della L. n. 301 del 1970, ex art. 7, il licenziamento intimato all' O. non ha avuto carattere neppure ontologicamente disciplinare, in quanto intimato in ragione della condanna penale a carico del lavoratore di cui alla sentenza del Tribunale di Latina in data 22 gennaio 1994".

Per la cassazione di tale sentenza O.A. propone ricorso affidato a due motivi.

L'intimata soc. coop. r.l. CO.VE.GIU. resiste con controricorso.

Diritto

1. - Con il primo motivo di ricorso il ricorrente - denunciando "violazione dell'art. 2119 cod. civ." - rileva criticamente che "attraverso un richiamo aliunde (sentenza resa in altro processo) il Giudice di Appello in sostanza, da un lato, da per provato un fatto giustificativo del recesso per giusta causa che avrebbe dovuto "adeguatamente comprovare" la CO.VE.GIU.; dall'altro, impedisce all' O. di fornire proprie giustificazioni, perché manca nella difesa della CO.VE.GIU. tale accusa (questa si attesta su inesistenza del rapporto di lavoro subordinato), così facendolo trovare in posizione di "pati", senza una specifica prova e senza la possibilità di difendersi proprio per mancanza di accusa".

Con il secondo motivo il ricorrente - denunciando "omessa comunicazione in forma scritta del licenziamento e inefficacia dello stesso" - rileva che il licenziamento emerge solo da una scrittura esterna alla diretta relazione contrattuale fra le parti, dato che il libretto di lavoro è documento accessorio al rapporto di lavoro, certificativo di stato occupazionale, ma in ogni caso esterno al contratto, (per cui, contrariamente quanto ritenuto dal Tribunale di Latina), almeno fino al giorno in cui il libretto di lavoro è stato trasmesso all' O., il preteso licenziamento era del tutto inefficace perché non indirizzato e non conosciuto e non conoscibile dal destinatario e, inoltre, che "il licenziamento ha natura disciplinare ogni volta che sia motivato da un comportamento imputabile a titolo di colpa (intesa in senso generico) al lavoratore".

2. - I cennati motivi di ricorso - esaminabili congiuntamente in quanto intrinsecamente connessi - sono meritevoli di accoglimento entro i limiti delle considerazioni che seguono.

E', anzitutto, da precisare in generale che la verifica giudiziale sulla correttezza del procedimento disciplinare in tutte le sue fasi e sulla sussistenza del presupposto della giusta causa di licenziamento - riguardo ai profili valutati nel giudizio di merito siccome applicativi di norme elastiche - è soggetta a controllo di legittimità al pari di ogni altro giudizio fondato su qualsiasi norma di legge.

Nell'esprimere il giudizio di valori necessario per integrare una norma elastica, il giudice di merito compie un'attività di interpretazione giuridica e non meramente fattuale della norma stessa, per cui da concretezza a quella parte mobile della disposizione che il legislatore ha voluto tale onde adeguarla ad un determinato contesto storico; conseguentemente, la valutazione di conformità dei giudizi di valore espressi dal giudice di merito per la funzione integrativa che essi hanno delle regole giuridiche spetta al Giudice di legittimità nell'ambito della funzione nomofilattica che l'ordinamento ad essa affida; inoltre, ove le ragioni addotte dal Giudice di merito per pervenire ad una decisione sanzionante la validità di un licenziamento, assunta sulla base di un procedimento disciplinare di cui sia stata contestata la legittimità, siano state sviluppate giusta un percorso argomentativi caratterizzato da carenze motivazionali, il controllo di legittimità non si esaurisce in una verifica della correttezza dell'aspetto formale, ma è esteso alla sussunzione del fatto, accertato dal Giudice di merito, nell'ipotesi normativa e, comunque, spetta al Giudice di legittimità il controllo sulla logicità della motivazione della decisione del Giudice di merito (Cass. n. 21213/2005).

3. - Nella specie, il Giudice d'appello - al fine di escludere

l'applicazione delle garanzie previsto dalla L. n. 300 del 1970, art. 7, a favore" del lavoratore nell'ambito del procedimento disciplinare - ha ritenuto che il licenziamento intimato dalla società CO.VE.GIU. all' O. non avesse "carattere neppure ontologicamente disciplinare poiché intimato in ragione della sua condanna penale per il reato di furto aggravato": statuizione questa del tutto errata in quanto il "giudicato penale" addotto a fondamento del provvedimento datoriale di licenziamento - circostanza nel giudizio de quo assolutamente incontrovertibile giusta l'espressa indicazione contenuta nella sentenza impugnata (così testualmente: "... licenziamento intimato in ragione della condanna penale ...") - deve considerarsi alla stregua di una condotta manchevole del lavoratore per cui "in relazione al procedimento contemplato, per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari, dall'art. 7 dello statuto dei lavoratori, nel testo risultante a seguito della declaratoria di parziale illegittimità di cui alla sentenza della Corte Costituzionale n. 204 del 30 novembre 1982, ed alla stregua dei principi fissati da tale sentenza, il licenziamento motivato da una condotta colposa o comunque manchevole del lavoratore, indipendentemente dalla sua inclusione o meno tra le misure disciplinari nella specifica disciplina (del rapporto, deve essere considerato di natura disciplinare, e, quindi, deve ritenersi assoggettato alle garanzie dettate in favore del lavoratore dai commi 2 e 3 della citata norma, circa la contestazione dell'addebito ed il diritto di difesa, nonché, per il caso in cui le parti si siano avvalse legittimamente della facoltà di prestabilire quali fatti e comportamenti integrino l'indicata condotta giustificativa del recesso, anche a quella posta dal primo comma del medesimo art. 7, circa l'onere della preventiva pubblicità di siffatte previsioni" (Cass. Sez. Unite n. 4823/1987).

Questione diversa - che ha inquinato ab imis la decisione del Tribunale di Latina - è quella concernente la "rilevanza" del giudicato penale con riferimento a cui questa Corte ha puntualizzato che, nel giudizio relativo alla legittimità del licenziamento disciplinare intimato ad un lavoratore sulla base di un fatto per il quale sia stata esercitata l'azione penale, il Giudice civile non è vincolato dal giudicato penale ed è, quindi, abilitato a procedere autonomamente alla valutazione del materiale probatorio acquisito al processo, nel caso di mancata partecipazione al giudizio penale del datore di lavoro, pur se posto in condizione di farlo, in quanto l'art. 654 c.p.p., diversamente dall'art. 652 c.p.p., relativo ai giudizi civili di risarcimento del danno, esclude che possa avere efficacia in un successivo giudizio civile la sentenza penale di condanna o di assoluzione, con riferimento ai soggetti che non abbiano partecipato al giudizio penale, indipendentemente dalle ragioni di tale mancata partecipazione.

4. - Dal carattere disciplinare del licenziamento in esame deriva, quindi, che debbano essere applicate allo stesso le garanzie a favore del lavoratore-ricorrente sancite dalla normativa in materia e, in particolare sussistendo controversia dal punto, quello della forma scritta del provvedimento espulsivo secondo la prescrizione della L. n. 604 del 1966, art. 2.

A tale riguardo il licenziamento che non rivesta la forma scritta ex art. 2 cit., è inidoneo a risolvere il rapporto di lavoro, il quale deve essere considerato ancora giuridicamente in atto, con la conseguenza che persiste l'obbligo retributivo a carico del datore di lavoro fino a quando non venga comunicato per iscritto il provvedimento di risoluzione o di estinzione del rapporto (Cass. n. 4498/1999).

In merito ai requisiti che la forma scritta del licenziamento deve presentare, il rigore che caratterizza la giurisprudenza in merito alle relative conseguenze - nel senso che è stato statuito che la forma scritta del licenziamento viene richiesta ad substantiam (Cass. Sez. Unite n. 5394/1982) - resta temperato da un orientamento giurisprudenziale prudente (cioè non restrittivo) in ordine alle caratteristiche fattuali della forma scritta del recesso datoriale:

emblematica di tale orientamento è la sentenza di questa Corte a mente della quale "in tema di licenziamento, non sussistendo per il datore di lavoro

alcun onere di adoperare formule sacramentali e potendo la volontà di licenziare essere comunicata al lavoratore anche in forma indiretta, purché chiara, la consegna al lavoratore dell'atto scritto di liquidazione delle spettanze di fine rapporto, tanto più ove questo risulti interrotto di fatto, contiene in sé la inequivoca manifestazione della volontà di far cessare il rapporto stesso, con la conseguenza che dalla data di tale consegna decorre il termine per impugnare il licenziamento" (Cass. n. 6900/1995).

Nella sentenza impugnata il Giudice di appello ha ritenuto che "la consegna del libretto di lavoro all' O. da parte della società con l'indicazione della data di cessazione del rapporto deve essere considerato atto formato di recesso" e tale affermazione appare condivisibile limitatamente al solo dictum suesposto e non certo relativamente alle conseguenze collegate a tale affermazione - che non sono sicuramente quelle indicate dal Tribunale di Latina la cui decisione si appalesa, comunque, inesatta per non avere considerato (come si è già rilevato) di natura disciplinare il licenziamento in questione (e, quindi, per non avere ritenuto lo stesso assoggettato alle garanzie previste dalla L. n. 300 del 1970, art. 7) e, in particolare, per non avere attribuito rilievo alla data di consegna- trasmissione del libretto di lavoro agli effetti della perdurante efficacia del rapporto e delle conseguenti obbligazioni a carico del datore di lavoro fino alla cennata data (cfr., ancora, Cass. n. 4498/1999).

Per completezza di disamina su tale punto vale osservare che; a) il licenziamento è da qualificare "atto unilaterale recettizio" (Cass. n. 465/1989); b) le annotazioni contenute dal libretto di lavoro - istituito dalla L. n. 112 del 1935, con finalità meramente burocratiche - hanno natura di scrittura privata e costituiscono attestazioni (= atti) unilaterali di determinati fatti (in ordine ai quali, sia detto - per incidens, bene ne può essere data prova contraria (Cass. n. 2920/1974)). Con la conclusione che, nella specie in aderenza all'orientamento giurisprudenziale "estensivo" summenzionato, la dichiarazione di cessazione del rapporto di lavoro contenuta nel libretto di lavoro consegnato all' O. (ancor più per essere stato "accompagnato" da una lettera di trasmissione indicante il recesso datoriale) vale come atto scritto di licenziamento dalla relativa data della consegna/trasmissione.

5. - In definitiva, alla stregua delle considerazioni svolte, deve essere accolto nei sensi e nei limiti sopra precisati il ricorso proposto da O.A., per cui va cassata la sentenza impugnata con rinvio della causa ad altro Giudice - che si designa nella Corte di Appello di Roma - perché proceda al riesame della controversia sulla base di quanto dianzi statuito in merito alla natura disciplinare del licenziamento intimato al ricorrente dalla s.r.l.

CO.VE.GIU. specie in ordine alla valutazione che lo stesso debba essere assoggettato alle garanzie sancite entro l'ambito di quanto giudizialmente richiesto e processualmente accertato, dalla L. n. 300 del 1970, art. 7; dia, poi, il Giudice di rinvio corretta motivazione al decisimi, e provveda, altresì, sulle spese di giudizio (art. 385 cod. proc. civ., comma 3).

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese, alla Corte di Appello di Roma.

Così deciso in Roma, il 16 maggio 2007.

Depositato in Cancelleria il 13 agosto 2007