

Sentenza Corte di Cassazione 19 febbraio 1992, n. 2073

Sezione Lavoro

Cessazione del rapporto di lavoro dipendente – Licenziamento del lavoratore – Possibilità di impugnazione – Statuizione contrattuale

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza in data 10/6/1988, il Pretore di Messina ha annullato il licenziamento intimato il 18/5/1987 dall'Istituto di vigilanza "Citta` di Messina" s.r.l. al dipendente Alberto Reiti e dichiarato altresì illegittimi alcuni, precedenti, provvedimenti disciplinari adottati nei confronti di quest'ultimo. Decidendo sull'appello del datore di lavoro, il Tribunale ha confermato la sentenza di primo grado, perche` illegittimo il licenziamento, intimato al Reiti con la motivazione "aver gia` subito 15 giorni di sospensione nel corso di un anno", per due ragioni:

a) le sanzioni disciplinari, il cui fondamento ben poteva il lavoratore contestare pur avendole subite senza un'immediata reazione, erano state inflitte per avere il Reiti rifiutato di prestare lavoro straordinario, rifiuto da ritenere giustificato per l'eccessiva onerosita` della prestazione nel caso concreto;

b) le sanzioni disciplinari erano state inflitte nell'anno 1986, sicche` la misura del licenziamento non presentava il requisito dell'immediatezza. Il Tribunale, inoltre, ha giudicato che, mancando la prova dell'aliunde perceptum, correttamente il Pretore aveva condannato il datore di lavoro al pagamento delle retribuzioni dal licenziamento alla sentenza.

La cassazione della sentenza e` chiesta dall'Istituto di vigilanza "Citta` di Messina" per quattro motivi.

Resiste con controricorso il Reiti.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1 - Con il primo motivo del ricorso viene sostenuto che, a norma del sesto comma dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970, se il lavoratore non agisce in giudizio o non attiva, nei venti giorni successivi all'applicazione di una sanzione disciplinare, il procedimento per ottenere una pronuncia da parte del collegio di conciliazione ed arbitrato, il provvedimento disciplinare diventa esecutivo e puo` essere applicato. Di conseguenza, la clausola del contratto collettivo che attribuisce il potere di licenziare il dipendente che ha gia` subito provvedimenti di sospensione per un totale di quindici giorni nel corso di un anno, doveva essere interpretata, secondo le regole dell'art. 1362 cod. civ., nel senso che il recesso e` giustificato per il fatto oggettivo dell'applicazione delle sanzioni, a prescindere dalla legittimita` di esse, legittimita` che il giudice non puo` a tal fine accertare.

Il motivo non e` giuridicamente fondato perche` le norme inderogabili dettate dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970 da un lato non contemplano termini di decadenza per impugnare le sanzioni disciplinari (come affermato anche dalla Corte Costituzionale, con sentenza n. 586 del 29/12/1989, che ha escluso l'illegittimita` costituzionale della norma sotto questo profilo), dall'altro non consentono all'autonomia privata di stabilirne, anche se indirettamente e limitatamente a taluni effetti.

2 - Il secondo motivo critica la sentenza impugnata nella parte in cui ha ritenuto la contestazione priva del requisito dell'immediatezza, perche` il licenziamento era stato intimato per i fatti comunicati con lettera del 29/4/1987, consistiti in ulteriori rifiuti di prestare lavoro straordinario e posti a base di sanzioni inflitte nell'anno 1987.

L'esame di questo secondo motivo, relativo all'argomentazione subordinata svolta dalla sentenza impugnata, resta assorbito in quello del terzo.

3 - Il terzo motivo deduce che il Reiti osservava un orario ordinario di lavoro dalle 23 alle 6, per cui una prestazione straordinaria richiesta tra le 14,45 e le 16,30 non poteva incidere sul

riposo necessario per il recupero delle energie psicofisiche ed il rifiuto del dipendente era da qualificare inadempimento ed insubordinazione rispetto alla puntuale previsione del contratto collettivo della possibilità di richiedere lavoro straordinario.

Ma la sentenza impugnata ha deciso la questione senza errori giuridici e con motivazione corretta.

Non vi è dubbio che, con apposita clausola del contratto collettivo, possa convenirsi l'obbligo del lavoratore di prestare nei limiti di legge il lavoro straordinario richiesto dall'imprenditore, ed il rifiuto senza giustificato motivo costituisce inadempimento (sentenza n. 2161 del 1982), ma il potere discrezionale dell'imprenditore deve essere esercitato secondo le regole di correttezza e buona fede poste dagli artt. 1175 e 1375 cod. civ., nel contenuto determinato dall'art. 41, comma secondo, Cost. (come precisato da ultimo con la sentenza della Corte Costituzionale n. 103 del 1989).

Nella specie, con motivazione giuridicamente e logicamente corretta, il giudice del merito ha ritenuto che non fosse consentito al datore di lavoro - tra l'altro, mancando la prova della necessità della scelta in funzione di assolutamente prevalenti esigenze aziendali - richiedere lavoro straordinario ad un dipendente che, impegnato in turno notturno fino alle ore 6, avrebbe dovuto rientrare in servizio dopo poco più di otto ore, in maniera da non poter fruire di effettive otto ore di riposo in considerazione dei tempi necessari per rientrare nel proprio domicilio e per essere nuovamente presente in azienda.

La correttezza di questa ratio decidendi, fondata sull'inesistenza degli inadempimenti contrattuali addebitati al Reiti, preclude l'esame dell'altra ratio, individuata dalla sentenza impugnata nel difetto di tempestività della contestazione, e del motivo di ricorso che ad essa si riferisce.

4 - Quarto ed ultimo motivo di ricorso è la violazione e falsa applicazione dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970 e dell'art. 437 c.p.c. nonché il vizio della motivazione, per avere il Tribunale di Messina ritenuto insufficiente la prova dell'*aliunde perceptum*.

Anche questo motivo deve essere rigettato perché, in punto di diritto, in caso di licenziamento dichiarato illegittimo - che incide solo sulla continuità di fatto della prestazione lavorativa ma è inidoneo ad interrompere il rapporto - la reintegrazione ex art. 18 dello Statuto ripristina la situazione qua ante e si attua con l'ottemperanza da parte del datore di lavoro al comando giudiziale di riammettere il lavoratore in azienda, nonché con l'attribuzione a quest'ultimo del diritto al ristoro del danno subito, per la determinazione del quale costituiscono normale parametro di commisurazione le retribuzioni che il lavoratore avrebbe maturato in forza del rapporto.

Pertanto, il risarcimento del danno per il periodo intercorrente tra il licenziamento e la sentenza di annullamento si identifica - quanto al danno eccedente le cinque mensilità dovute ex lege - nelle retribuzioni non percepite, salvo che il dipendente provi di aver subito un danno maggiore oppure che il datore di lavoro provi l'*aliunde perceptum* o la sussistenza di un fatto colposo del lavoratore in relazione al danno che il medesimo avrebbe potuto evitare usando la normale diligenza.

Enunciando questo principio di diritto, la Corte aderisce all'orientamento giurisprudenziale inaugurato dalla sentenza delle sezioni unite n. 2762 del 1985, costantemente seguito dalle successive sentenze e confermato da ultimo dalla sentenza pure delle sezioni unite n. 7380 del 1990, discostandosi dal diverso indirizzo adottato dalla sentenza n. 5898 del 1991, che ha deciso nel senso che è il lavoratore a dover dimostrare di non aver trovato dopo il licenziamento una nuova occupazione altrettanto redditizia di quella perduta, non potendosi prospettare una presunzione di danno secondo le comuni regole in materia di oneri probatori. Della decisione menzionata non si condivide la qualificazione integralmente risarcitoria da inadempimento contrattuale dell'obbligazione del datore di lavoro, perché dal ripristino ex tunc del rapporto di lavoro - del quale il licenziamento illegittimo impedisce soltanto la funzionalità di fatto - discende la natura anche retributiva di essa, come dimostra il fatto che "sono dovuti i

contributi previdenziali sulle retribuzioni che siano state liquidate a titolo di risarcimento del danno" (Corte Costituzionale, sentenza n. 7 del 14 gennaio 1986).

Sicché, in definitiva, nel periodo compreso tra il licenziamento e la sentenza che ordina la reintegrazione, il lavoratore ha diritto in linea di principio alle retribuzioni non corrisposte, salvo che abbia prestato una diversa attività lavorativa (nel qual caso si ha una situazione oggettivamente simile, a certi periodi di aspettativa o di sospensione concordata della prestazione, con retribuzione nulla o ridotta). Ne discende che, in presenza di un rapporto esistente ma in crisi di funzionalità di fatto addebitabile al comportamento del datore di lavoro, è quest'ultimo che deve fornire la prova di cause esonerative, in tutto o in parte, dall'obbligazione retributiva.

In punto di fatto, con motivazione logica e sufficiente il Tribunale ha escluso che fosse stata raggiunta la prova dell'*aliunde perceptum*, dal momento che non risultava individuata l'azienda presso cui si assumeva che il Reiti avesse lavorato, né le caratteristiche - a tempo pieno o parziale, continuativa od occasionale - della prestazione.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso e condanna la parte ricorrente al pagamento delle spese in L. 31.000 oltre L. 1.200.000 (unmilione duecentomila) per onorari.