

Corte di Cassazione 31 agosto 2011, n. 17845

Svolgimento del processo

Con sentenza del 25-11-2002/25-1-2003 il Giudice del lavoro del Tribunale di Roma rigettava la domanda, proposta da B. R. nei confronti della Generale Alimentari G. A. 90 s.r.l., diretta all'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato inter partes dal 1-1-1995 al 24-3-1996 con inquadramento nel 3[^] livello, ccnl commercio, e con condanna della società al pagamento della somma complessiva di L. 38.103.788 (per differenze retributive, differenze 13A e 14A, compenso per permessi ex festività abolite e lavoro durante le festività, compenso per lavoro straordinario festivo, differenze di indennità sostitutive delle ferie) nonché all'accertamento della nullità del licenziamento (intimato con lettera del 16-2-2000 e decorrenza dal 30-3-2000 per cessazione di attività) L. n. 7 del 1963, ex art. 1 con ordine di reintegra nelle mansioni, rigettando altresì le richieste subordinate.

La R. proponeva appello avverso la detta sentenza, chiedendone la riforma con l'accoglimento delle domande introduttive.

La società appellata si costituiva resistendo al gravame.

La Corte d'Appello di Roma, con sentenza non definitiva depositata il 9-5-2006, in parziale riforma della pronuncia di primo grado dichiarava illegittimo il licenziamento per difetto di giustificato motivo oggettivo e disponeva con separata ordinanza per il prosieguo del giudizio.

In sintesi la Corte territoriale riteneva inoperante nella fattispecie il divieto di licenziamento L. n. 7 del 1963, art. 1 in quanto il licenziamento non era stato intimato nel periodo indicato dalla legge, bensì antecedentemente all'inizio dello stesso, essendo del tutto irrilevante il fatto che il preavviso fosse in corso quando la richiesta di pubblicazioni era intervenuta. In particolare, poi, la Corte rilevava che per tabulas risultava dimostrata la possibilità di riutilizzare la lavoratrice presso l'azienda, per riconoscimento dello stesso datore di lavoro.

Con ulteriore sentenza non definitiva depositata l'11-6-2008 la Corte di merito, poi, dichiarava il diritto della R. alle differenze retributive, anche per 13A e 14A mensilità, in relazione al periodo gennaio 1995/dicembre 1998 e tenuto conto del 4[^] livello contrattuale; condannava la società alla riassunzione della R. entro tre giorni o, in mancanza, al risarcimento del danno con il pagamento di una indennità ragguagliata a 4 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad Euro 1199,96, oltre interessi e rivalutazione a decorrere dalla maturazione del diritto ("gli interessi fino al saldo, la rivalutazione fino ad oggi"), disponendo con separata ordinanza per la prosecuzione del giudizio in ordine alla quantificazione delle differenze spettanti tramite CTU contabile.

In sintesi la Corte di merito, esaminate le risultanze della prova testimoniale in ordine alle mansioni concretamente svolte e valutate le stesse alla luce delle declaratorie contrattuali, riteneva corretto l'inquadramento nel 4[^] livello contrattuale.

La Corte territoriale, inoltre, riteneva non provato il lavoro domenicale e inapplicabile la tutela reale, trattandosi di unità produttiva autonoma, con meno di 15 dipendenti occupati.

Per la cassazione di entrambe tali sentenze non definitive la R. ha proposto ricorso con sette motivi.

La Generali Alimentari G.A. 90 s.r.l. ha resistito con controricorso.

Motivi della decisione

Con il primo motivo la ricorrente, denunciando violazione dell'art. 112 c.p.c., lamenta che le impugnate sentenze non hanno preso in alcuna considerazione la domanda relativa alla nullità del licenziamento per violazione dell'art. 2112 c.c., avendo il datore di lavoro in sostanza inteso frazionare illegittimamente il rapporto di lavoro, attraverso una "simulata riassunzione", "senza concedere l'orario continuativo e non spezzato, così come richiesto dalla ricorrente" e non essendo, peraltro, corrispondente al vero "la dedotta cessazione dell'attività in quanto la stessa è proseguita con altra società per di più gestita dalla cognata dell'amministratore dell'attuale società", il tutto come specificato nell'atto di appello.

Con il secondo motivo la ricorrente, denunciando violazione dell'art. 360 c.p.c., n. 5, lamenta omessa pronuncia al riguardo da parte della Corte d'Appello.

Entrambi i motivi non meritano accoglimento.

Come si evince dalla stessa esposizione della ricorrente e risulta confermato dalla lettura del ricorso di primo grado e dell'atto di appello (il cui esame diretto è ammesso a seguito della denuncia di error in procedendo contenuta nel primo motivo) la R. ha lamentato la "nullità del licenziamento per violazione dell'art. 2112 c.c.", allegando anche nuove circostanze di fatto, per la prima volta con l'appello, laddove in primo grado aveva semplicemente affermato che la società aveva inteso "illegittimamente frazionare il rapporto di lavoro".

Legittimamente, quindi, la Corte d'Appello ha preso in esame soltanto la domanda come svolta nel ricorso introduttivo di primo grado, le cui conclusioni sono riportate dettagliatamente nella sentenza impugnata n. 1160/2005.

Peraltro, con riferimento al secondo motivo, inammissibilmente e contraddittoriamente la ricorrente denuncia una omessa pronuncia sotto il profilo della denuncia di un vizio di motivazione (art. 360 c.p.c., n. 5).

Con il terzo motivo la ricorrente, denunciando violazione della L. n. 300 del 1970, art. 18 in relazione all'art. 2697 c.c. e all'art. 418 c.p.c., lamenta che la Corte d'Appello avrebbe in sostanza implicitamente onerato il lavoratore di provare il requisito dimensionale per l'applicazione della tutela reale, laddove l'onere della prova era interamente a carico del datore di lavoro.

La ricorrente deduce inoltre che la Corte territoriale ha ritenuto l'unità produttiva di (OMISSIS) autonoma, "nonostante sul punto parte convenuta nulla avesse eccetto alle deduzioni di parte ricorrente", applicando, peraltro, criteri diversi da quelli dettati dalla giurisprudenza di legittimità.

Con il quarto motivo la ricorrente lamenta, inoltre, motivazione carente e contraddittoria in ordine alla sussistenza dell'unità produttiva di (OMISSIS) come autonoma.

Anche tali motivi, connessi fra loro, risultano infondati.

Innanzitutto il Collegio osserva che la Corte di merito non ha affatto addossato sul lavoratore l'onere della prova circa la sussistenza dei requisiti per l'applicabilità della tutela reale e neppure è andata in contrasto con il principio affermato al riguardo da questa Corte (v. Cass. S.U. 10-1-2006 n. 141, nonché Cass. n. 12722/2006, Cass. n. 13945/2006, Cass. n. 15948/2006, Cass. 19275/2006, Cass. n. 6344/2009).

La Corte territoriale, infatti, all'esito dell'ordine di esibizione imposto alla società, esaminati i libri e le buste paga prodotti, ha ritenuto altresì "pacifico" che presso il negozio di mobili di (OMISSIS) erano occupati meno di 15 dipendenti.

Circa, poi, la autonomia di tale unità produttiva, la Corte, parimenti, ha fondato la propria decisione sulla base della valutazione degli elementi di fatto emersi, verificandone la sussistenza, senza addossare in alcun modo l'onere probatorio (contrario) sul lavoratore.

Peraltro la applicabilità dell'art. 18 S.L. nella fattispecie era stata espressamente contestata dalla società fin dalla memoria di costituzione di primo grado (richiamata nel controricorso).

Al riguardo come è stato affermato da questa Corte e va qui ribadito "agli effetti della tutela reintegratoria del lavoratore ingiustamente licenziato, per unità produttiva deve intendersi non ogni sede, stabilimento, filiale o reparto dell'impresa, ma soltanto la più consistente e vasta entità aziendale che eventualmente articolata in organismi minori, anche non ubicati tutti nel territorio del medesimo comune, si caratterizzi per condizioni imprenditoriali di indipendenza tecnica e amministrativa tali che in essa si esaurisca per intero il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale" con la conseguenza che "deve escludersi la configurabilità di un'unità produttiva in relazione alle articolazioni aziendali che, sebbene dotate di una certa autonomia amministrativa, siano destinate a scopi interamente strumentali o a funzioni ausiliarie sia rispetto ai generali fini dell'impresa, sia rispetto ad una frazione dell'attività produttiva della stessa" (v. Cass. 4-10-2004 n. 19837).

Orbene, applicando appieno tali criteri, la Corte territoriale ha rilevato che "nella fattispecie in esame il mobilificio di (OMISSIS) è una articolazione caratterizzata dalla realizzazione di un compiuto ciclo dell'attività produttiva, con autonoma possibilità di autodeterminazione e sicuramente non risulta integrare funzioni meramente strumentali ed ausiliarie dei fini produttivi

dell'impresa, in una struttura più ampia, potendosi ritenere del tutto autonoma, sia dal punto di vista economico, produttivo e spaziale, rispetto al supermercato pure gestito dalla società appellata".

Tale valutazione di merito, conforme al diritto e sostenuta da adeguata motivazione, resiste, quindi, alle censure della ricorrente.

Con il quinto motivo, denunciando violazione dell'art. 2118 c.c. e L. n. 7 del 1963, art. 1 la ricorrente in sostanza sostiene che, in caso di pubblicazioni del matrimonio avvenute durante il preavviso di licenziamento, poichè il preavviso deve essere considerato a tutti gli effetti come periodo lavorato, il suddetto licenziamento dovrebbe essere considerato come nullo, in quanto poteva essere revocato.

Con il sesto motivo la ricorrente lamenta vizio di motivazione al riguardo, non avendo la Corte territoriale considerato nè l'efficacia reale del preavviso nè il fatto che il licenziamento può essere revocato nel momento in cui si venga a conoscenza di una determinata circostanza.

Con il settimo "motivo" la ricorrente, in subordine, solleva al riguardo eccezione di incostituzionalità con riferimento agli artt. 3 e 31 Cost.

Anche tali motivi non meritano accoglimento.

Come è stato affermato da questa Corte e va qui ribadito "la tutela accordata dalla L. 9 gennaio 1963, n. 7 alle lavoratrici che contraggono matrimonio è fondata sull'elemento obiettivo della celebrazione del matrimonio e non è subordinata all'adempimento di alcun obbligo di comunicazione (rispondente peraltro al dovere di collaborazione e di esecuzione del contratto secondo buona fede) da parte della lavoratrice; tanto si evince, in particolare, dalla presunzione concernente l'avvenuta intimazione per causa di matrimonio del licenziamento della lavoratrice disposto nel periodo compreso tra la data della richiesta delle pubblicazioni e l'anno successivo alla celebrazione delle nozze, alla cui stregua la possibilità di conoscenza del matrimonio inizia, per il datore di lavoro, con il compimento, da parte dei nubendi, delle formalità preliminari previste dal cod. civ." (v. Cass. 10-1-2005 n. 270).

In sostanza il divieto di licenziamento attuato a causa di matrimonio opera, in forza della presunzione legale di cui alla L. n. 7 del 1963, art. 1, comma 3, allorchè il licenziamento sia stato intimato, senza che ricorressero i presupposti di una delle ipotesi di legittimo recesso datoriale, contemplate nell'ultimo comma dello stesso art. 1, nel periodo intercorrente tra la richiesta delle pubblicazioni ed un anno dalla celebrazione" (v. Cass. 29-7-2009 n. 17612).

Così essendo oggettivamente determinato dalla legge il periodo di riferimento della presunzione legale, soltanto il licenziamento "intimato" in tale periodo incorre nel relativo divieto.

Non può, quindi, assumere rilevanza la richiesta di pubblicazioni successiva al licenziamento, seppure intervenuta nel periodo di preavviso.

Nè al riguardo può invocarsi la efficacia reale del preavviso, che concerne il perdurare degli obblighi e dei diritti del rapporto di lavoro, ma non incide sulla determinazione del periodo previsto per la presunzione legale de qua, fondata su elementi oggettivi e certi.

Un eventuale spostamento della decorrenza del periodo stesso sarebbe, del resto, contrario sia alla lettera che alla ratio della norma speciale.

Infine manifestamente infondata appare l'eccezione di incostituzionalità avanzata dalla ricorrente, peraltro in modo assolutamente generico e astratto, giacchè neppure è dato di comprendere sotto quali profili concreti venga ipotizzata una violazione dei principi di uguaglianza e di tutela della famiglia.

Del resto la legittimità costituzionale della norma in esame è stata affermata dal Giudice delle leggi in considerazione non solo della tutela del diritto individuale e dell'interesse pubblico, bensì anche della "considerazione del limite ben definito di durata entro cui è contenuto il divieto di licenziamento" (v. C. Cost. n. 46/1993 e n. 27/1969).

Il ricorso va pertanto respinto e la ricorrente, in ragione della soccombenza, va condannata al pagamento delle spese in favore della società.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente a pagare alla controricorrente le spese liquidate in Euro 20,00 oltre Euro 2.500,00 per onorari, oltre spese generali, IVA e CPA. Così deciso in Roma, il 13 luglio 2011.