

# CORTE DI CASSAZIONE

## Sentenza 03 dicembre 2013, n. 27055

Svolgimento del processo

M.L. impugnava avanti il Tribunale del lavoro di Roma il licenziamento intimatole il 24.4.2003 ed allegava che lo stesso era stato intimato entro l'anno dal matrimonio. Si costituiva la B.& C. s.r.l. che contestava la fondatezza della domanda. Il Tribunale di Roma con sentenza del 3.11.2005 dichiarava la nullità del recesso, condannando la società al pagamento delle retribuzioni non percepite sino alla riammissione in servizio.

La Corte di appello di Roma con sentenza del 23.5.2008 rigettava sia l'appello principale della società che quello incidentale della lavoratrice. La Corte osservava che il recesso doveva ritenersi effettuato entro l'anno in quanto era stato disposto entro questo termine anche se differito per l'esecuzione al termine del preavviso. La norma utilizzava il termine "disposto" indicando chiaramente che si ci doveva riferire al momento in cui era stato deciso il recesso ed inoltre la Cassazione si era espressa in tal senso, anche se in un caso di licenziamento di lavoratrice madre, ma la ratio delle due disposizioni era identica. L'ipotesi di cessazione di attività dell'azienda non poteva estendersi sino a coprire mere ipotesi di ristrutturazione organizzativa nei reparti ricevimento e portineria e reparto centralino, come allegato dalla società appellante.

Per la cassazione di tale decisione propone ricorso la società con tre motivi; resiste la lavoratrice con controricorso, che ha anche depositato memoria difensiva ex art. 378 c.p.c.

Motivi della decisione

Con il primo motivo si allega la violazione e/o falsa ed errata applicazione di norme di diritto con riguardo all'art. 6 legge 604/66 in relazione all'art. 1 L. 7/1963 ed alle previsioni di cui agli artt. 1421 e 1422 c.c., nonché l'insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia. Il recesso non era stato impugnato entro i 60 gg.

Il motivo è infondato alla stregua della consolidata giurisprudenza di questa Corte secondo la quale " il termine di 60 gg. per l'impugnazione del licenziamento previsto dall'art. 6 legge n. 604/66 deroga al principio generale – desumibile dagli artt. 1421 e 1422 c.c.- secondo il quale, salvo disposizioni di legge, la nullità può essere fatta valere da chiunque vi abbia interesse e l'azione per farla dichiarare non è soggetta a prescrizione. Ne consegue che, sotto questo profilo, la disposizione di cui al citato art 6 legge n. 604/66 è da considerarsi di carattere eccezionale e non è perciò applicabile, neanche in via analogica, ad ipotesi di nullità del licenziamento che non rientrino nella previsione di cui alla citata legge n. 604/66." (cass. n. 3022/2003; n. 610/2000).

Con il secondo motivo si allega la violazione dell'art. 1 legge n. 7/1963 in relazione all'art. 12 e dell'art. 2118 c.c., nonché degli artt. 155 c.p.c. e 2963 c.p.c. e nel confronto con l'art. 2 commi 1 e 2 legge n. 1024 del 1971 , nonché l'omessa e/o insufficiente motivazione della sentenza impugnata su punto decisivo della controversia. L'operatività del recesso era stabilita dopo il termine annuale; il caso non era sovrapponibile a quella della lavoratrice madre; la ratio delle due disposizioni era diversa. Il recesso non era stato impugnato specificamente perché attuato per ragioni di matrimonio.

Il secondo motivo appare infondato.

L'art. 1 legge n. 7 del 1963 dispone " del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa del matrimonio" specificando al comma 3 "si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio.... a un anno dopo la celebrazione., sia stato disposto per causa di matrimonio". Il termine " disposto" non lascia adito a dubbi di sorta, così come correttamente sottolineato nella sentenza impugnata, che la presunzione di nullità riguarda ogni recesso che sia stato " deciso" nell'arco temporale indicato per legge, indipendentemente dal momento in cui la " decisione " di recesso sia stata attuata. Una diversa interpretazione porterebbe del resto a soluzioni in contrasto non solo con la formulazione letterale della norma ma anche con ratio della disciplina finendo con il consentire abusi e l'aggiramento della normativa in parola. Non sussiste alcuna diversità di ratio rispetto alla disciplina di cui alla legge n. 1204/1971 in materia di tutela della lavoratrice madre interpretata da questa Corte con la sentenza n. 1526/1998 ( richiamata nella sentenza impugnata ) nel senso dell'irrelevanza del momento di operatività del recesso ( e quindi del periodo di preavviso) , essendo prevalente la data in cui questo è stato deciso. Si tratta di provvedimenti legislativi che nel loro insieme tendono a rafforzare la tutela della lavoratrice in momenti di passaggio "esistenziale" particolarmente importanti da salvaguardare attraverso una più rigorosa disciplina limitativa dei licenziamenti che sgravi la lavoratrice dall'onere della prova di una discriminazione addossando al datore di lavoro l'onere di allegare e documentare l'esistenza di una legittima causa di scioglimento del rapporto. I due provvedimenti legislativi sono palesemente accumulati da questo medesimo scopo di ordine costituzionale ed anche dalle stesse tecniche di tutela. Pertanto sul piano della interpretazione analogica il precedente di questa Corte è applicabile anche al caso di esame. Da ultimo non emerge che la lavoratrice abbia mai rinunciato all'impugnazione del recesso perché intimato per ragioni di matrimonio.

Con il terzo motivo si allega la violazione e/o falsa applicazione di norme di diritto, anche in relazione all'art. 41 Cost. a ragione della pacifica sussistenza di un giustificato motivo oggettivo anche nell'applicazione che ne fa l'art. 54 comma III lettera b) d.lgs. 151/2001 per come richiamato nell'art. 7/1963 e dunque dell'illegittima interferenza da parte dei giudicanti in sede di appello delle scelte aziendali ed organizzative di parte datoriali. Vi era stata "cessazione dell'attività dell'azienda" come richiesto dalla norma come motivo giustificato di recesso. Era, infatti, cessato il ramo aziendale ex art. 54 terzo comma d. lgs 54/2001 ove era addetta la lavoratrice e quindi il recesso appariva legittimo essendo in sostanza finita l'attività dell'azienda ove era addetta la lavoratrice. La M. era stata spostata dalla portineria al centralino, settore poi soppresso in quanto esternalizzato. Si trattava di scelte imprenditoriali non sindacabili da parte del Giudice ex art. 41 della Costituzione.

Il terzo motivo appare infondato in quanto già la Corte di appello ha osservato che, anche a dare per ammesso che l'ipotesi prevista di cessazione dell'attività dell'azienda possa, in quanto legittimante il recesso nel periodo sospetto, valere anche per mere ipotesi di cessazione del ramo di azienda, nel caso in esame si era solo dimostrato una complessa operazione di ristrutturazione organizzativa attraverso il ridimensionamento e la diversa organizzazione dei Reparti ricezione e portineria e quindi l'esistenza di ragioni inerenti l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro che la legge non ritiene possano giustificare un recesso nel periodo sospetto. Peraltro ha osservato la Corte territoriale la cessazione del Reparto del centralino è stata fatta valere in giudizio tardivamente. Si tratta di questioni comunque non rilevanti per giustificare un recesso nel periodo sospetto in quanto il legislatore a monte ha ritenuto, come già detto, pertinente solo la cessazione dell'attività, non una sua ristrutturazione, giudicando in via presuntiva prevalente sul punto la necessità della tutela rafforzata della lavoratrice- donna rispetto al diritto di cui all'art. 41 Cost., in un bilanciamento tra interessi costituzionali in gioco in coerenza con quanto previsto dal capoverso dello stesso articolo della Carta costituzionale. Non vi è stata alcuna intromissione dell'Autorità giudiziaria nella sfera di libertà imprenditoriale essendosi il Giudice limitato ad accertare che i motivi adottati

dall'imprenditore per il recesso erano già stati giudicati dal legislatore non sufficienti per giustificare il provvedimento di recesso adottato. Nel motivo si finisce, poi, per sollevare questioni di merito, non pertinenti in questa sede, in quanto la Corte territoriale ha accertato che non vi è stata alcuna cessazione di attività, ma solo una ristrutturazione produttivo-organizzativa.

Si deve quindi rigettare il proposto ricorso.

Le spese di lite- liquidate come al dispositivo- seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso. Condanna parte ricorrente al pagamento delle spese giudizio di legittimità che si liquidano in euro 100,00 per spese, nonché in euro 3.500,00 per compensi, oltre accessori.