

Ragioni di fatto e di diritto della decisione

1. Con sentenza depositata il 26 maggio 2011 la Corte d'appello di Genova rigettava l'appello proposto da G.L. contro la sentenza resa dal Tribunale di Chiavari che aveva rigettato la domanda dell'appellante diretta ad ottenere la declaratoria di inefficacia della revoca del licenziamento effettuata in data 25/5/2009 dalla S. s.r.l., nonché di illegittimità del licenziamento intimatogli in data 30/4/2009 dalla stessa S., con la condanna della datrice di lavoro alla sua reintegrazione nel posto di lavoro nonché al risarcimento dei danni.

2. La Corte territoriale riassume i fatti di causa nei seguenti termini: a) il lavoratore, in aspettativa per malattia fino al 1/5/2009, aveva ricevuto una lettera di licenziamento per superamento del periodo di comportamento datata 30/4/2009; in data 25/5/2009 la società gli aveva inviato altra lettera con cui precisava che licenziamento del 30 aprile precedente doveva ritenersi efficace solo dal momento in cui il lavoratore ne aveva avuto comunicazione (6/5/2009); c) in ogni caso, lo revocava e, contestualmente, ne intimava un altro, fondato sul superamento del periodo di comportamento per effetto della comunicazione scritta, inviatagli dal lavoratore, di prolungamento del suo stato di malattia sino al 4/6/2009.

3. La Corte territoriale riteneva che: il primo licenziamento era nullo perché intimato durante il periodo di malattia, e prima della scadenza del periodo di comportamento; la revoca del licenziamento disposta con la missiva del 25/5/2009 doveva ritenersi improduttiva di effetti, in quanto non accettata dal lavoratore; in conseguenza della nullità del primo licenziamento, era legittimo l'esercizio da parte della datrice di lavoro del nuovo potere di recesso, fondato sul definitivo superamento del periodo di comportamento.

4. Contro la sentenza il G.L. propone ricorso per cassazione, fondato su un unico motivo di ricorso. La società resiste con controricorso.

5. Con l'unico motivo il ricorrente censura la sentenza per violazione e falsa applicazione degli artt. 2110, 2119 e 1423 c.c. Assume che, poiché la Corte aveva ritenuto inefficace la revoca in quanto non accettata dal lavoratore, ogni ulteriore indagine doveva ritenersi superflua essendosi il rapporto ormai esaurito ed essendosi così consumatosi il potere risolutorio del datore di lavoro. Tutti gli atti successivi al (primo) licenziamento erano pertanto privi di rilievo, compresa la missiva del ricorrente con la quale comunicava la prosecuzione del periodo di aspettativa, avendo il datore di lavoro già consumato il potere risolutorio con riferimento al superamento del periodo di comportamento. Aggiunge che l'ipotesi in esame non configura un caso di nullità del licenziamento ma di illegittimità, con la conseguenza che sussiste il diritto del lavoratore alla reintegrazione nel posto di lavoro.

6. Il ricorso è infondato alla luce dei principi più volte espressi da questa Corte e che sono stati pienamente osservati dalla Corte di merito.

7. Ed invero, in caso di licenziamento intimato per superamento del periodo di comportamento, ma anteriormente alla scadenza di questo, l'atto di recesso è nullo per violazione di norma imperativa, di cui all'art. 2110 c.c. - che vieta il licenziamento stesso in costanza della malattia del lavoratore - ,

e non già temporaneamente inefficace, con differimento dei relativi effetti al momento della scadenza: il superamento del comporto costituisce, infatti, ai sensi del citato art.2110 c.c., una situazione autonomamente giustificatrice del recesso, che deve, perciò, esistere già anteriormente alla comunicazione dello stesso, per legittimare il datore di lavoro al compimento di quest'atto, ove di esso costituisca il solo motivo (Cass. 21 settembre 1991, n. 9869; Cass., 26 ottobre 1999 , n. 12031).

8. Dalla nullità del licenziamento discende, secondo un orientamento cui questo Collegio intende dare continuità, la possibilità di rinnovazione dell'atto. Essa, risolvendosi nel compimento di un negozio diverso dal precedente, esula dallo schema dell'art. 1423 c.c. (che è norma diretta ad impedire la sanatoria di un negozio nullo con effetto ex tunc e non a comprimere la libertà delle parti di reiterare la manifestazione della propria autonomia negoziale). In tal senso, Cass. 6 novembre 2006, n. 23641, e Cass., 19 marzo 2013, n. 6773. In particolare, quest'ultima sentenza conferma la giurisprudenza secondo cui è consentita la rinnovazione del licenziamento disciplinare nullo per vizio di forma (purché siano adottate le modalità prescritte, omesse nella precedente intimazione) in base agli stessi motivi sostanziali determinativi del precedente recesso, anche se la questione della validità del primo licenziamento sia ancora sub iudice.

9. Deve aggiungersi che, secondo quanto emerge dagli atti e non è oggetto di contestazione tra le parti, il secondo licenziamento è stato intimato sulla base di una situazione diversa e nuova rispetto alla precedente, costituita dalla comunicazione di un ulteriore periodo di malattia del lavoratore, che ha determinato il definitivo superamento del periodo di comporto.

10. Ne consegue che la continuità e la permanenza del rapporto, non interrotto dall'atto di recesso nullo, per un verso rendono privo di effetto l'atto di revoca del primo licenziamento intimato dalla società e, per altro verso, giustificano l'irrogazione di un secondo licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, siccome basato su una nuova e diversa ragione giustificatrice, dalla quale solamente, in mancanza di tempestiva impugnazione, deriverà l'effetto estintivo del rapporto (v. Cass., 6 marzo 2008, n. 6055; Cass., 9 agosto 2013, n. 19104).

Il ricorso deve dunque essere rigettato. In applicazione del criterio della soccombenza, il ricorrente deve essere condannato al pagamento delle spese del presente giudizio nella misura indicata in dispositivo.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio, che liquida in € 100 per esborsi e € 4.000,00 per compensi professionali, oltre spese generali nella misura del 15% e agli altri accessori di legge.