

Licenziamento impugnato fuori termine: preclusi reintegro e risarcimento

Cassazione civile , sez. lavoro, sentenza 05.02.2010 n° 2676 ([Gesuele Bellini](#))

<http://www.altalex.com/index.php?idnot=50040>

La mancata impugnazione del licenziamento nel termine prefissato (60 gg.) preclude al lavoratore sia l'azione di reintegro che quella di risarcimento del danno.

Così ha stabilito la Corte di Cassazione, Sezione lavoro, nella sentenza 5 febbraio 2010, n. 2676.

La vicenda ha riguardato alcuni lavoratori, risultati in esubero nell'ambito delle procedure di cui alla legge 223 del 1991, che hanno impugnato tardivamente i rispettivi intimati licenziamenti, ritenuti illegittimi, per vedersi riconoscere la condanna del datore di lavoro alla reintegrazione ed al risarcimento dei danni ai sensi dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori o, in via subordinata, al risarcimento dei danni in base alle regole del diritto comune.

I giudici di prime cure, accertando l'inammissibilità della domanda proposta fuori termine, hanno accolto soltanto l'azione risarcitoria promossa in via subordinata dai ricorrenti.

La Corte di Cassazione non ha però condiviso però siffatta conclusione.

Al riguardo, ha precisato che, se pur un risalente indirizzo (Cass. sez. lav., 5.2.1985, n. 817; Cass. sez. lav., 24.6.1987, n. 5532; Cass. sez. lav., 2.3.1999, n. 1757) ha affermato che la mancata impugnazione del licenziamento nel termine fissato dalla legge preclude al lavoratore solo la possibilità di reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento ai sensi della [Legge n. 300/1970](#), senza limitare allo stesso, in presenza dei relativi presupposti, la possibilità di esperire la normale azione risarcitoria in base ai principi generali, tuttavia, tale assunto è stato sottoposto dalla giurisprudenza più recente ad una più attenta valutazione.

Invero, ha sottolineato il Collegio, nel vigente ordinamento, alla risoluzione del rapporto di lavoro è riservata una disciplina speciale, del tutto diversa da quella ordinaria, nella quale è stato previsto un termine breve di decadenza (60 gg.) per l'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore a garanzia della certezza della situazione di fatto determinata dal recesso datoriale, ritenuta un valore preminente rispetto a quello della legittimità del licenziamento.

Se il lavoratore però non assolve tale onere – ha proseguito la Corte – al giudice è precluso conoscere la legittimità del licenziamento impugnato e, conseguentemente, non può condurre allo stesso nemmeno domande risarcitorie di diritto comune.

In altre parole, il giudice per riconoscere il risarcimento di un danno deve prima accertare l'inadempimento, quale presupposto a fondamento dello stesso, che nel caso in argomento sarebbe dato dal licenziamento (illegittimo). Orbene, essendo precluso al giudice di conoscere il licenziamento (illegittimo) per effetto dell'impugnazione tardiva, coerentemente non potrà riconnettere al preteso inadempimento del datore di lavoro l'obbligazione risarcitoria in favore del lavoratore.

L'eventuale azione risarcitoria, in caso di decadenza, secondo le norme codicistiche – ha concluso la Corte – può essere esercitata solo in via residuale per far valere profili di illegittimità diversi da quelli previsti dalla normativa speciale sui licenziamenti, mentre nell'area dei licenziamenti ricadenti nella normativa speciale, l'azione risarcitoria di diritto comune può essere esercitata, in via alternativa, soltanto previa tempestiva impugnazione del licenziamento.

SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Sentenza 5 febbraio 2010, n. 2676

Svolgimento del processo

Con ricorso al Tribunale, giudice del lavoro, di Verona, depositato in data 30.3.2004, B.A., G.G., C. R. o C., Z.G. e Ce.Vi., premesso di aver svolto attività lavorativa alle dipendenze della Rete Ferroviaria Italiana s.p.a., esponevano che la società predetta aveva loro intimato il licenziamento con decorrenza dal 31.12.1998, in quanto risultati "eccedenti" nell'ambito di procedure concordate con le Organizzazioni sindacali (accordi del 21.5.1998 e del 5.8.1998). Chiedevano pertanto la condanna della società convenuta alla reintegrazione ed al risarcimento dei danni ai sensi dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori o, in via subordinata, al risarcimento dei danni ai sensi dell'art. 1218 c.c..

Con sentenza in data 16.11.2004 il Tribunale adito accoglieva la domanda, assumendo la illegittimità dei licenziamenti intimati senza l'adozione della procedura di cui alla L. n. 223 del 1991, artt. 4 e 5, e la irrilevanza della circostanza che i detti licenziamenti fossero stati impugnati fuori termine, atteso che l'inammissibilità della domanda ex art. 18 St. Lav. non ostava all'accoglimento della normale azione risarcitoria che i ricorrenti avevano esercitato in via subordinata.

Avverso tale sentenza proponeva appello la Rete Ferroviaria Italiana s.p.a. lamentandone la erroneità sotto diversi profili e chiedendo il rigetto delle domande proposte da controparte con il ricorso introduttivo.

La Corte di Appello di Venezia, con sentenza in data 21.3.2006, rigettava il gravame.

Avverso questa sentenza propone ricorso per cassazione la società datoriale con due motivi di impugnazione.

Resistono con controricorso gli intimati.

Entrambe le parti hanno presentato memoria ex art. 378 c.p.c..

Motivi della decisione

Col primo motivo di gravame la ricorrente lamenta violazione di legge; violazione della L. n. 604 del 1966, art. 6 e L. n. 223 del 1991, art. 5, comma 3; decadenza dall'impugnazione; inammissibilità del ricorso.

In particolare rileva la ricorrente che erroneamente la Corte territoriale aveva ritenuto che la mancata impugnazione del licenziamento nel termine di sessanta giorni previsto dalla normativa in materia non escludesse la possibilità di proporre l'azione di risarcimento ordinaria secondo i principi previsti dal codice civile.

Ed invero l'onere dell'impugnazione tempestiva era previsto dalla L. n. 604 del 1966 in generale e dalla L. n. 223 del 1991 per le ipotesi particolari di licenziamento collettivo, quale specifico presupposto perchè fosse possibile mettere in discussione la legittimità del licenziamento; con la

conseguenza che, se tale onere non viene assolto e la decadenza matura, il giudice non può conoscere della illegittimità del licenziamento in questione neppure per ricollegare allo stesso conseguenze risarcitorie di diritto comune, essendo precluso al lavoratore di allegare il fatto costitutivo della pretesa, e cioè l'assenza di giusta causa o di giustificato motivo obiettivo per il licenziamento individuale ovvero, in caso di licenziamento collettivo, la ricorrenza di vizi processuali.

Col secondo motivo di gravame la ricorrente lamenta omessa, insufficiente e/o contraddittoria motivazione circa un fatto decisivo della controversia ex art. 360 c.p.c., n. 5.

In particolare rileva la ricorrente che erroneamente la Corte territoriale avevano ritenuto che nessuna censura fosse stata proposta dalla Rete Ferroviaria in ordine al quantum della pretesa risarcitoria, risultando invece per tabulas che tali censure erano rivolte sia all'an che al quantum della pretesa azionata.

Il ricorso è fondato.

In proposito osserva preliminarmente il Collegio che l'eccezione di inammissibilità del ricorso sollevata dagli intimati per violazione dell'art. 366 bis c.p.c. in considerazione della mancata formulazione del quesito di diritto, non può essere accolta ove si osservi che la ricorrente ha senz'altro ottemperato alla disposizione predetta che fa carico al ricorrente, nei casi previsti dall'art. 360 c.p.c., comma 1, nn. 1, 2, 3 e 4, di concludere il motivo di gravame con la formulazione di un quesito di diritto che consenta alla Corte di legittimità di enunciare un corrispondente principio di diritto; ed invero la società ricorrente, nel caso di specie, a conclusione del primo motivo di gravame concernente la violazione dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, ha ritualmente formulato il relativo quesito.

E la ricorrente ha parimenti ottemperato alla previsione contenuta nella seconda parte del sul predetto art. 366 bis c.p.c. ove si osservi che le Sezioni Unite, dopo aver rilevato che, secondo l'art. 366 bis c.p.c., anche "nel caso previsto dall'art. 360 cod. proc. civ., n. 5, l'illustrazione di ciascun motivo deve contenere, a pena di inammissibilità, la chiara indicazione del fatto controverso in relazione al quale la motivazione si assume omessa o contraddittoria;

ovvero le ragioni per le quali la dedotta insufficienza della motivazione la renda inidonea a giustificare la decisione", hanno precisato che "pertanto la relativa censura, dopo la riforma, deve contenere un momento di sintesi (omologo del quesito di diritto) che ne circoscriva puntualmente i limiti, in maniera da non ingenerare incertezze, nè in sede di formulazione del ricorso, nè in sede di valutazione della sua ammissibilità" (Cass. SS.UU., 1.10.2007 n. 20603).

Orbene, nel caso di specie parte ricorrente ha puntualizzato che le censure rivolte in appello erano del tutto adeguate e riferite a quello che la Corte d'appello definisce l'an ed il quantum dell'azione, attenendosi quindi senz'altro al principio di diritto già enunciato da questa Corte secondo cui "l'art. 366 bis c.p.c., nel prescrivere le modalità di formulazione dei motivi del ricorso in cassazione comporta, ai fini della declaratoria di inammissibilità del ricorso per cassazione, una diversa valutazione da parte del giudice di legittimità, a seconda che si sia in presenza dei motivi di ricorso previsti dall'art. 360 c.p.c., comma 1, nn. 1, 2, 3, e 4 o del motivo previsto dal n. 5, della stessa disposizione. Ed invero per i primi motivi, ciascuna censura deve all'esito della sua illustrazione tradursi in un quesito di diritto, la cui enunciazione (e formalità espressiva) va funzionalizzata, come attestato dall'art. 384 c.p.c., all'enunciazione del principio di diritto ovvero a dieta giurisprudenziali su questioni di diritto di particolare rilevanza, laddove il motivo di cui all'art. 360 c.p.c., n. 5, avendo un diverso e specifico oggetto per investire il solo iter argomentativo della

impugnata decisione, richiede una illustrazione, che sia libera da qualsiasi rigidità formale, ma che nello stesso tempo si concretizzi in una esposizione chiara e sintetica del fatto controverso - in relazione al quale la motivazione si assuma omessa o contraddittoria - ovvero delle ragioni per le quali la dedotta insufficienza di motivazione la rende inidonea a giustificare la decisione" (Cass. sez. lav., 25.2.2009 n. 4556).

Passando quindi all'esame del primo motivo di gravame osserva il Collegio che secondo un indirizzo ormai risalente (Cass. sez. lav., 5.2.1985 n. 817; Cass. sez. lav., 24.6.1987 n. 5532; Cass. sez. lav., 2.3.1999 n. 1757) "la mancata impugnazione del licenziamento nel termine fissato non comporta la liceità del recesso del datore di lavoro bensì preclude al lavoratore soltanto la possibilità di reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento ai sensi della L. n. 300 del 1970, conseguendo da ciò che, nell'ipotesi di licenziamento illegittimo, qualora si sia verificata la decadenza dall'impugnazione, è concesso al lavoratore di esperire la normale azione risarcitoria in base ai principi generali che governano questa azione, sempre che ne ricorrano (e siano dal lavoratore allegati) i relativi presupposti" (Cass. sez. lav., 2.3.1999 n. 1757).

In siffatto contesto, è stato anche affermato che, costituendo l'inadempimento il fatto costitutivo generatore della pretesa fatta valere, il regime di tutela si risolve, fermo il fatto costitutivo, in una questione di scelta della norma giuridica da applicare (la L. n. 300 del 1970, art. 18, ovvero le norme codicistiche) che come tale è passibile di mutamento ad opera delle stesse parti o anche del giudice - senza che ciò comporti modifica della "causa petendri" (in tal senso, Cass. sez. lav., 23.12.2000 n. 16163).

Queste affermazioni, ha rilevato peraltro la giurisprudenza più recente, meritano una attenta riconsiderazione.

Va in primo luogo considerato che il vigente ordinamento prevede per la risoluzione del rapporto di lavoro una disciplina speciale, del tutto diversa da quella ordinaria, i cui connotati di specialità e di imperatività mal si conciliano con una libertà di scelta per le parti tra regime ordinario e regime speciale nelle aree in cui il licenziamento deve essere necessariamente sorretto da specifiche ragioni. Nel quadro di questo speciale regime, e nelle relative aree, il legislatore ha previsto un termine breve di decadenza (sessanta giorni) per l'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore (L. n. 604 del 1966, art. 6 e L. n. 223 del 1991, art. 5, comma 3) a garanzia della certezza della situazione di fatto determinata dal recesso datoriale, ritenendo tale certezza valore preminente rispetto a quello della legittimità del licenziamento.

Ne consegue che al lavoratore che non abbia impugnato nel termine di decadenza suddetto il licenziamento è precluso il diritto di far accertare in sede giudiziale la illegittimità del recesso e di conseguire il risarcimento del danno, nella misura prevista dalle leggi speciali (L. n. 604 del 1966, art. 8 e L. n. 223 del 1991, art. 18). Se tale onere non viene assolto dal lavoratore, peraltro, il Giudice non può conoscere della illegittimità del licenziamento neppure per ricollegare al recesso conseguenze risarcitorie di diritto comune.

"La decadenza, infatti, impedisce al lavoratore di richiedere il risarcimento del danno secondo le norme codicistiche ordinarie, in quanto non consente di far accertare in sede giudiziale la illegittimità del licenziamento. Poichè l'inadempimento (nella specie, recesso illegittimo) costituisce presupposto del risarcimento dovuto dal contraente inadempiente a norma dell'art. 1218 cod. civ. la impossibilità di tale accertamento esclude la possibilità di riconnettere al preteso inadempimento del datore di lavoro l'obbligazione risarcitoria in favore del lavoratore. A tal fine è irrilevante che si tratti di licenziamento individuale o collettivo, poichè ciò che viene in rilievo è sempre la posizione soggettiva particolare del lavoratore che invoca la tutela risarcitoria.

L'azione risarcitoria di diritto comune, dunque, può essere esercitata, anche in caso di decadenza, soltanto in via residuale per far valere profili di illegittimità del licenziamento che siano diversi da quelli previsti dalla normativa speciale sui licenziamenti, individuali o collettivi. Nell'area dei licenziamenti disciplinati dalla normativa speciale, invece, l'azione risarcitoria di diritto comune può essere esercitata, in via alternativa, soltanto previa tempestiva impugnazione del licenziamento" (Cass. sez. lav., 21.8.2006 n. 18216).

Da siffatto orientamento, fatto proprio da numerose altre sentenze (Cass. sez. lav., 9.3.2007 n. 5545; Cass. sez. lav., 14.5.2007 n. 11035; Cass. Sez. lav., 4.5.2009 n. 10235), ritiene la Corte di non doversi discostare, dovendosi pertanto ritenere che la decadenza impedisce al lavoratore di richiedere il risarcimento del danno secondo le norme codicistiche ordinarie, nella misura in cui non consente di far accertare in sede giudiziale la illegittimità del licenziamento.

In particolare, sul piano della responsabilità contrattuale, poichè l'inadempimento (nella specie, il dedotto recesso illegittimo) costituisce presupposto del risarcimento dovuto dal contraente inadempiente a norma dell'art. 1218 c.c., la impossibilità di tale accertamento esclude la possibilità di riconnettere al preteso inadempimento del datore di lavoro l'obbligazione risarcitoria in favore del lavoratore, ed a tal fine è irrilevante che si tratti di licenziamento individuale o collettivo, perchè ciò che viene in rilievo è sempre la posizione soggettiva particolare del lavoratore che invoca la tutela risarcitoria.

A questi principi non si è attenuta la sentenza impugnata, avendo il Giudice di appello riconosciuto ai lavoratori il diritto al risarcimento del danno secondo le norme comuni, pur essendo pacifico che erano decaduti dal diritto di impugnare il licenziamento.

Per tutte le considerazioni sopra svolte il suddetto motivo ricorso, dunque, deve essere accolto, in esso assorbito il secondo motivo, con conseguente cassazione della sentenza impugnata.

Non essendo necessari ulteriori accertamenti di fatto, la causa può essere decisa nel merito a norma dell'art. 384 c.p.c., comma 1, con il rigetto delle domande proposte dai lavoratori.

Sussistono giusti motivi, ravvisabili nella specie nelle contrastanti decisioni dei giudici di merito e nella complessità della questione esaminata, per compensare interamente tra le parti le spese dei due gradi di merito e del presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata e decidendo nel merito rigetta le domande proposte dai lavoratori; compensa tra le parti le spese dell'intero giudizio.

Così deciso in Roma, il 10 dicembre 2009.

Depositato in Cancelleria il 5 febbraio 2010.