

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Fondata da Aurelio Becca e Ugo Natoli
già diretta da Luciano Ventura, Giorgio Ghezzi e Piergiovanni Alleva

ANNO LXVI - 2015 - N. 4

Trimestrale
ottobre-dicembre 2015

Il tema

LEX MERCATORIA E DIRITTO DEL LAVORO

Contributi di: **A. ANDREONI, A. PERULLI, F. MARRELLA, S. LEADER,
L. COMPA, M. FAIOLI, V. CAGNIN**

Saggi

S. GIUBBONI LIBERTÀ ECONOMICHE E DIRITTO DEL LAVORO | **B.M. ORCIANI** L'APPRENDISTATO |
M. LOZITO CAMBIO-APPALTO | **S. FERNÁNDEZ SÁNCHEZ** SCIOPERO DEI CALCIATORI

Note e commenti

F. MASSONI, P. RICCI, L. RICCI SULL'ACCERTAMENTO DELL'INVALIDITÀ CIVILE

Osservatorio europeo

M.T. DÍAZ AZNARTE CRISI ECONOMICA E RIFORMA DEL LAVORO IN SPAGNA

Osservatorio della contrattazione collettiva

G. GALLI BILANCIO DELLA CONTRATTAZIONE DELL'ANNO 2015

Giurisprudenza

C. MAROTTA BENEFICI DA AMIANTO | **M. RUSSO** CONTROLLI DIFENSIVI | **A. RAFFI**
IL CASO MPS | **M. TALARICO** LICENZIAMENTO E DIRITTO COMUNE | **A. BELLAVISTA**
SULLA RESPONSABILITÀ DELLE RSU | **F. MINOLFI** SULLA PROVA DEL LICENZIAMENTO RITORSIIVO



EDIESSE

CASSAZIONE, 17 giugno 2015, n. 12486 – Pres. Lamorgese, Est. Tria, P.M. Celeste (conf.) – Mistral Srl (avv.ti Fiorillo, Bonfrate) c. M.P. (avv. Muggia).

Conf. Corte d'Appello di Roma, 29 maggio 2014.

Licenziamento individuale – Mancanza delle licenze di volo – Impossibilità temporanea – Illegittimità.

Il licenziamento motivato da impossibilità sopravvenuta della prestazione consistente nella carenza meramente temporanea di titoli è illegittimo, e quindi nullo, per violazione della clausola generale di correttezza e buona fede, ove il datore di lavoro non comunichi la necessità di riacquisire gli stessi titoli per poter svolgere le mansioni per le quali il lavoratore è assunto. (1)

(1) LICENZIAMENTO E BUONA FEDE NEL LAVORO AERONAUTICO

La vicenda che qui ci occupa riguarda la singolare fattispecie di un pilota di aerei di linea, assunto con una serie di contratti a termine, che – dopo essere stato reintegrato con grave ritardo sulla base dell'accertamento giudiziale che aveva provveduto a trasformare il rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato – si è visto licenziare dalla società datrice di lavoro perché, a causa della forzata inattività, erano scadute le sue licenze di volo.

Il lavoratore impugnava la propria espulsione dal posto di lavoro ritenendola non conforme alla normativa vigente.

La Corte d'Appello, riformando la sentenza emessa dal locale tribunale (favorevole alla parte datoriale), aveva annullato il licenziamento ravvisando nella specie una sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa meramente temporanea, come confermato dal fatto che il pilota è riuscito in poco tempo a riacquisire i titoli e le abilitazioni la cui mancanza aveva causato il licenziamento e constatando che la società datrice di lavoro non aveva né provato né offerto di provare l'esistenza di un'ipotesi di impossibilità definitiva e non removibile.

La Cassazione in questo caso ha buon gioco nel confermare – pressoché integralmente – tale decisione dei giudici di secondo grado, per cui il rispetto delle regole di correttezza e buona fede e dei principi di solidarietà sociale avrebbe dovuto imporre

all'imprenditore di consentire al pilota di acquisire nuovamente – e a sue spese – le necessarie licenze di volo, cosa che peraltro sarebbe potuta avvenire nel lungo lasso di tempo in cui lo stesso era stato lasciato volontariamente inattivo, dopo la sentenza che aveva dichiarato il rapporto di lavoro in essere a tempo indeterminato.

Si conferma in questa sede che il licenziamento è necessariamente una fattispecie a formazione progressiva anche in ipotesi di recesso per ragioni economiche; circostanza che non esime il datore di lavoro dal rispetto dei propri obblighi di informazione e comunicazione, che si ricollegano ai principi generali di correttezza e buona fede.

Il comportamento meramente omissivo tenuto da una delle parti contrattuali, a proprio esclusivo vantaggio, deve considerarsi non conforme a buona fede, sulla base del principio solidaristico costituzionale che richiede anche al creditore – nei limiti di un sacrificio non eccessivo – di non attendere passivamente la prestazione ma di tenere comportamenti (anche attivi) tesi a facilitarne l'adempimento o a minimizzare le conseguenze di un eventuale inadempimento.

Per quel che qui interessa, l'impossibilità sopravvenuta della prestazione è propria della sfera personale del lavoratore e non attiene direttamente alle ragioni dell'impresa; ragione per cui non la si fa quindi generalmente rientrare nella nozione di giustificato motivo oggettivo.

La tipologia legale – stabilita dall'art. 3, legge n. 604/66, con tutte le successive modifiche e integrazioni – del giustificato motivo oggettivo comprende le ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di entrambe. In una parola, la legge considera i tre profili essenziali dell'impresa economica: il produrre, i mezzi per produrre e le modalità attraverso cui produrre. Si tratta di una tecnica definitoria che non è quella delle clausole generali ma più quella delle norme cd. «aperte» o delle disposizioni cd. in bianco, trattandosi di disposizioni il cui contenuto non è analiticamente determinato proprio per consentire maggiore aderenza al caso concreto.

Ne consegue che la definizione di oggettività del motivo di licenziamento non coincide con la categoria dottrinale necessariamente più ampia e indeterminata di licenziamento nell'interesse dell'impresa (Che – pur di uso corrente – trova attualmente la propria utilità, solo a fini di chiarezza espositiva, nella definizione data da O. Cagnasso, A. Vallebona in *Commentario del codice civile*, a cura di E. Gabrielli, Utet giuridica, 2013).

Nei casi estranei al g.m.o. e in termini di valutazione dell'interesse alla conservazione della prestazione lavorativa, occorre tener presente la tollerabilità dell'inadempimento in particolare a proposito della revoca di autorizzazioni amministrative al dipendente. Siffatta revoca generalmente autorizza il recesso del datore di lavoro in ragione della prevedibile durata dell'impedimento e delle ragioni tecnico-produttive che – eventualmente – non consentano di attendere la rimozione dell'impedimento stesso [Sul punto, si veda F. Lunardon, F. Santini, *Giusta causa e giustificato motivo di licenziamento*, in M. Miscione (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato, garanzie del reddito, estinzione e tutela dei diritti*, Utet giuridica, 2007, pp. 231 ss.].

Tuttavia la giurisprudenza tende a ravvisare un'ipotesi di impossibilità sopravvenuta temporanea, per fatto estraneo al rapporto, nell'ipotesi in cui l'impedimento sopravvenuto sia di prevedibile breve durata (*Ex multis*, Cass. 10 marzo 2009, n. 5718). È quindi il fattore tempo che può rendere illegittimo il licenziamento, limitando l'autonomia datoriale nella valutazione della rilevanza dell'inadempimento.

Per un corretto inquadramento della problematica è necessario tener presente che si tratta di questioni particolarmente delicate e sottoposte – per la natura stessa del rapporto di lavoro del personale di volo – a una pluralità di ordinamenti e di normative di ordine tecnico sia nazionali che – soprattutto – internazionali.

Il tratto maggiormente caratterizzante il lavoro in ambito aeronautico è infatti l'interesse pubblicistico alla disciplina cui è soggetto il personale aeronautico in ragione della necessità per lo Stato di conservare il controllo sulla sicurezza della navigazione aerea attraverso la regolamentazione strettamente pubblicistica dell'esercizio della professione nautica e sull'organizzazione del personale.

Tale aspetto risulta più rilevante avuto riguardo al personale aereo che presti la propria attività a bordo dell'aeromobile, poiché la particolare organizzazione dell'equipaggio a bordo va a caratterizzare la prestazione lavorativa di ciascun componente, specificatamente diretta al servizio dell'aeromobile.

Rilievo autonomo assume la figura del comandante pilota, per le prerogative che la normativa riconosce a tale figura nell'esercizio delle proprie mansioni. Questa circostanza, in astratto, sembra prevedere e giustificare il recesso dal contratto di lavoro in caso di perdita dei titoli di volo da parte del comandante di aeromobile, che fa parte del personale aeronautico di volo, di cui all'art. 732 cod. nav.

Si tratta, a tutti gli effetti, di una figura professionale complessa nella quale confluiscono, talvolta in modo promiscuo, funzioni e responsabilità di natura privatistica, derivanti dal rapporto di lavoro subordinato con l'esercente, e funzioni pubbliche attribuitegli dallo Stato, per garantire la sicurezza della navigazione e l'ordinato svolgimento della vita di bordo.

Il codice della navigazione dedica al comandante di aeromobile l'intero Capo 3 del Titolo 2, Libro 2, Parte 2, «Navigazione aerea» (artt. 883-894), ma i suoi poteri/doveri sono distribuiti in molti altri articoli del predetto codice, in relazione, appunto, alle diverse funzioni con rilevanza pubblicistica che può assumere durante il corso di un viaggio (Cfr., sul punto, *Legislazione aeronautica Enav Spa. Ans-Training*, settembre 2011). Relativamente ai requisiti del personale di bordo, la normativa tiene anche e soprattutto conto delle regole tecniche e degli annessi stabiliti sul piano internazionale ed europeo: in particolare le disposizioni contenute nell'Annesso I dell'Icao – *Personnel licensing* –, al fine di delineare una procedura di standardizzazione a livello internazionale delle risorse umane che operano nel settore, stabiliscono i requisiti soggettivi per l'accesso alle professioni aeronautiche e oggettivi, che riguardano la preparazione del personale. I titoli aeronautici sono pertanto sottratti alla normativa nazionale (con conseguente abrogazione dell'art. 739 cod. nav., a opera del d.lgs. n. 96/2005) e regolamentati in ambito europeo dalle *Joint Aviation Authorities* (Jaa), con le cd. Jar-Fcl per velivolo ed elicottero.

Esse costituiscono l'insieme delle regole e dei requisiti (riconosciute reciprocamente dalle autorità aeronautiche dei paesi aderenti) che disciplinano le organizzazioni, i programmi di addestramento e le modalità di conseguimento e di mantenimento delle licenze e delle abilitazioni. Con il Regolamento (Ue) n. 1178/2011 del 3 novembre 2011, così come modificato dal Regolamento (Ue) n. 290/2012 del 30 marzo 2012, si sono stabiliti, in ambito comunitario, i requisiti tecnici e le procedure amministrative ai sensi del Regolamento (Ce) n. 216/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio relativamente agli equipaggi dell'aviazione civile. Con la modifica del 2012 sem-

bra essersi completato il quadro normativo che regola il rilascio delle licenze e delle abilitazioni, attribuito all'Agenzia europea per la sicurezza aerea (di seguito, Easa) finalizzato alla predisposizione di un sistema armonizzato della normativa tecnica avviata in seno alle *Joint Aviation Authorities* (Jee). In particolare, la formulazione vigente del Regolamento Ue n. 1178/2011 tiene conto del parere, formulato alla Commissione europea da parte dell'Easa (n. 07/2011 del 13 dicembre 2011), relativo ai «dati di idoneità operativa» (Osd) specifici a un tipo di aeromobile ossia per quanto concerne i piloti: il programma minimo di formazione per l'abilitazione dei piloti; i dati di riferimento dell'aeromobile a supporto della qualificazione dei simulatori; il programma minimo di formazione per l'abilitazione del personale e di certificazione della manutenzione [L'elencazione delle fonti internazionali è tratta da S. Bevilacqua, *Il lavoro nella navigazione aerea e nell'ambito aeroportuale*, in M. Cottone (a cura di), *Il lavoro nei trasporti*, Giuffrè, Milano, 2014, pp. 107-138].

Se quindi la mansione di pilota è talmente specifica da prevedere, se non una *recedibilità ad nutum*, quanto meno una impossibilità assoluta della prestazione, in ragione dell'altissimo livello di specializzazione della mansione specifica, come previsto dalla maggior parte delle clausole standard dei contratti, qual è allora la base giuridica della sentenza in commento?

L'argomentato della motivazione evidenzia due aspetti fondamentali: l'aggancio all'art. 41 Cost. e la rilevanza del principio generale di buona fede e correttezza, attraverso cui è consentito affermare che le clausole generali superano la specialità del rapporto di lavoro aeronautico, e la loro applicazione porta a dichiarare illegittimo il licenziamento irrogato, pur trattandosi di un comandante pilota.

In ambito lavoristico, infatti, correttezza e buona fede svolgono storicamente funzione correttiva dell'originario squilibrio di posizioni giuridiche soggettive che caratterizza la fattispecie della subordinazione, con buona fede che costituisce, da un lato, un limite che affianca le previsioni esistenti, implicando un controllo distinto e autonomo rispetto al sindacato condotto su altre basi, e, dall'altro, agisce laddove manchino esplicite disposizioni normative che impongono limiti causali-funzionali, al fine di ricondurre entro margini di ragionevolezza e di temperamento degli interessi il potere datoriale: essa recepisce infatti, valori etici e sociali e principi costituzionali, costituendo il collegamento attivo attraverso cui far penetrare nell'ordinamento giuridico – in funzione di completamento del sistema stesso – regole di proporzionalità e razionalità; in tal modo rappresentano norme penetranti di conformazione del rapporto contrattuale sia con riferimento al modo in cui le parti si sono atteggiate nell'esecuzione del contratto sia sotto il profilo teleologico del diritto e delle relative prerogative, per come esercitate.

In questo senso si legge quanto affermato da M. Selvini (In *Contratti*, 2005, I, p. 429, a commento di Cass. 18 ottobre 2004, n. 20399), secondo cui il principio della buona fede oggettiva, cioè della reciproca lealtà di condotta, deve presiedere all'esecuzione del contratto così come alla sua formazione e alla sua interpretazione e, in definitiva, accompagnarla in ogni sua fase.

Per altri, la buona fede avrebbe invece un ruolo integrativo, producendo essa stessa obblighi diretti ad arricchire il contenuto dell'obbligazione. Questa funzione, ampiamente riconosciuta dalla dottrina civilistica e dalla giurisprudenza, è tanto più estesa quanto più la disciplina legale o convenzionale appaia carente (Cfr., in particolare, M. Bianca, *Diritto civile*, vol. IV, Milano, 1994, *Diritto civile*, vol. III,

Milano, 2000, e *La nozione di buona fede quale regola di comportamento contrattuale*, in *Riv. dir. civ.*, 1983, I, p. 210).

In particolare, lo strumento della buona fede consente di filtrare le scelte discrezionali dell'imprenditore alla luce di principi di solidarietà sociale, ragionevolezza, congruità e logicità, al fine di correggere un uso del potere che risulti lesivo delle altrui posizioni soggettive.

Anche attraverso questa via è possibile sottoporre la disciplina dei licenziamenti a un vaglio generale di razionalità soprattutto in ragione del fatto che il diritto di cui si discute ha copertura diretta nell'art. 4 Cost. e che il successivo art. 41 Cost. soggiace in ogni caso ai limiti posti dal suo stesso comma 2.

La risposta positiva trova inoltre appiglio nei principi internazionali che impongono una logica funzionale del rapporto di lavoro ancorata tanto alle esigenze dell'impresa quanto al licenziamento come ultima ipotesi fondata sull'impossibilità di impiegare diversamente e altrove il lavoratore licenziato (A. Andreoni, *Razionalità e proporzionalità nei licenziamenti oggettivi*, in *I licenziamenti per motivi economico-produttivi e la responsabilità d'impresa*, Ediesse, 2007).

Infatti, i temi generali dei diritti di sicurezza, libertà e dignità – sia del dipendente che delle terze parti – consentono di ancorarsi direttamente al concetto di utilità sociale, in conseguenza del quale si è progressivamente sviluppato un concetto di ordine pubblico economico tale da integrare il nucleo minimo corrispondente alle libertà protette a livello costituzionale.

Nella sentenza in commento la Corte utilizza – per arrivare alla propria sintetica conclusione – uno strumento essenzialmente processuale tipico del processo giuslavoristico, per quanto non esclusivo: il grado di prova dei fatti dedotti in giudizio.

Si imputa infatti alla società ricorrente di non aver provato od offerto di provare il dedotto disinteresse del lavoratore alla prosecuzione del rapporto di lavoro, avendo la società impugnato l'autonomo capo della sentenza di merito: che aveva specificamente censurato la condotta tenuta dalla società e rappresentata dal non aver avvertito in tempo utile l'interessato della necessità di procurarsi l'abilitazione necessaria a pilotare i nuovi aerei della compagnia, onde poter ripristinare il rapporto di lavoro e svolgere le mansioni per le quali era stato assunto, con argomentazioni non idonee a privare del proprio fondamento uno dei capi della sentenza di merito.

Proprio quest'ultimo comportamento è stato confermato come lesivo del dovere di correttezza e buona fede, e la non incisività dell'impugnazione svolta ha consentito di considerare non provato il motivo addotto dalla società datrice di lavoro, a supporto e giustificazione del licenziamento; motivo in ordine al quale sussisteva a suo carico onere della prova (Cfr. Cass. 16 luglio, 2015, n. 14928).

La mancanza di un'ideale giustificazione del comportamento della società, volutamente omissivo e inerte, ha indotto la Corte a considerare sproporzionata ed eccessiva la decisione della compagnia di licenziare il suo dipendente e ne ha determinato la nullità – essendo ormai definitiva la sentenza di merito che aveva disposto la reintegra del lavoratore ai sensi di legge, secondo l'art. 18 Stat. lav. previgente – e la condanna del datore a versare a quest'ultimo, a titolo risarcitorio, un'indennità corrispondente alle retribuzioni globali di fatto, dal licenziamento all'intervenuta reintegra.

I

CASSAZIONE, 12 giugno 2015, n. 12242 – Pres. Lamorgese, Est. Ghinoy, P.M. Celeste (conf.) – Dolce e salato di Baucia Giovanni & C. Snc (avv. ti Luponio, Porrati) c. C.F. (avv. ti Spinoso, Grattarola).
Conf. Corte d'Appello di Torino, 13 gennaio 2012.

Licenziamento individuale – Licenziamento per giustificato motivo oggettivo – Soppressione del posto – Ingresso di nuovi soci – Insussistenza.

Non costituisce giustificato motivo oggettivo, idoneo – in quanto tale – a giustificare il licenziamento del lavoratore per soppressione del posto di lavoro conseguente alla riorganizzazione aziendale, il subingresso nella società datrice di lavoro di nuovi soci lavoratori adibiti allo svolgimento delle mansioni prima assegnate al lavoratore licenziato. La circostanza che i predetti soggetti, a prescindere dalla configurabilità o meno in capo a essi della qualifica di soci lavoratori, siano impiegati nello svolgimento delle mansioni in precedenza svolte dal prestatore licenziato esclude che il riassetto organizzativo, posto dal datore di lavoro alla base dell'intimato licenziamento, sia diretto a fronteggiare situazioni sfavorevoli e non contingenti, idonee a influire sulla normale attività produttiva, imponendo una effettiva riduzione dei costi. (1)

II

CASSAZIONE, 16 marzo 2015, n. 5173 – Pres. Macioce, Est. Buffa, P.M. Fresa (conf.) – Assitur Srl (avv. Pessi) c. T.M. (avv. Agosto).
Conf. Corte d'Appello di Catanzaro, 30 agosto 2011.

Licenziamento individuale – Licenziamento per giustificato motivo oggettivo – Calo di commesse – Soppressione del posto – Attività affidata in appalto – Obbligo di *repechage* – Onere della prova – Illegittimità del licenziamento.

Non costituiscono idonea giustificazione al licenziamento per giustificato motivo oggettivo le ragioni addotte dal datore di lavoro esse richiamino un generico ridimensionamento dell'attività imprenditoriale; questo non può essere meramente strumentale a un incremento del profitto, ma deve essere diretto a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti. Spetta quindi al datore di lavoro (su cui incombe il relativo onere) dimostrare la concreta ri-

feribilità del licenziamento individuale a iniziative collegate a effettive ragioni di carattere produttivo organizzativo, e non a un mero incremento di profitti, nonché di dimostrare l'impossibilità di utilizzare il lavoratore stesso in altre mansioni equivalenti a quelle esercitate prima della ristrutturazione aziendale. (2)

(1-2) IL CONTROLLO GIUDIZIALE SULLEFFETTIVITÀ
DEL LICENZIAMENTO PER MOTIVO OGGETTIVO

SOMMARIO: 1. Le ragioni poste a giustificazione dei licenziamenti: calo di commesse e soppressione del posto di lavoro per attività affidata in appalto (sentenza n. 5173/2015) e soppressione del posto di lavoro per ingresso di nuovi soci (sentenza n. 12242/2015). — 2. La nozione di licenziamento per giustificato motivo oggettivo tra dottrina e giurisprudenza: i concetti di costo contabile e costo-opportunità. — 3. L'ambito e i limiti del controllo giudiziale sull'effettività della ragione del recesso che non può mai essere ricondotta a mere esigenze di profitto.

1. — *Le ragioni poste a giustificazione dei licenziamenti: calo di commesse e soppressione del posto di lavoro per attività affidata in appalto (sentenza n. 5173/2015) e soppressione del posto di lavoro per ingresso di nuovi soci (sentenza n. 12242/2015)* — Le sentenze in commento trattano il caso di due licenziamenti intimati per giustificato motivo oggettivo dichiarando, entrambe, l'illegittimità degli stessi in quanto le ragioni poste a fondamento del recesso sono riconducibili, principalmente, a un ridimensionamento dell'attività imprenditoriale meramente strumentale a un incremento di profitto. La vicenda risulta di particolare interesse in quanto la Suprema Corte, con due decisioni ravvicinate nel tempo, conferma il proprio orientamento sulla rilevanza del controllo giudiziale sull'effettività della ragione posta alla base del recesso.

Sul punto, si evidenzia infatti che la prima sentenza dichiara illegittimo il licenziamento sia poiché ritiene inesistente il calo di commesse sia per mancanza di nesso di causalità tra la soppressione del posto di lavoro e il contratto di appalto stipulato molto prima del recesso. La seconda decisione accerta l'illegittimità del provvedimento espulsivo non ritenendo, quale valido motivo del recesso, un riassetto organizzativo posto in essere con l'attribuzione a nuovi soci delle mansioni precedentemente svolte dalla lavoratrice licenziata.

Per chiarezza espositiva, riteniamo utile ricostruire brevemente e separatamente i fatti che hanno portato alle decisioni della Suprema Corte in commento, iniziando da quelli che hanno interessato la sentenza emessa dalla Sezione lavoro il 16 marzo 2015.

In tale occasione, i giudici di legittimità si sono trovati a dover decidere sulle censure avanzate alla sentenza della Corte d'Appello di Catanzaro, che, nel confermare la pronuncia del giudice di primo grado, aveva ribadito l'illegittimità del licenziamento di un lavoratore intimato in ragione del presunto calo delle commesse, e per aver l'azienda stessa stipulato un contratto di appalto per lo svolgimento dell'attività cui era addetto il lavoratore licenziato. Orbene, la Suprema Corte ha ritenuto insussistenti e irrilevanti le motivazioni poste a fondamento del ricorso: da un lato, perché il presunto calo delle commesse era risalente nel tempo e, anzi, l'impresa aveva chiuso il bilan-



12488/15

ASSENTE REGISTRAZIONE - ASSENTE BOLLI - ASSENTE ORBITA

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Oggetto

[Empty box]

R.G.N. 23969/2

Cron. 12488/15

Rep.

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ANTONIO LAMORGESE - Presidente - Ud. 04/02/2015

Dott. LUCIA TRIA - Rel. Consigliere - PU

Dott. ADRIANA DORONZO - Consigliere -

Dott. MATILDE LORITO - Consigliere -

Dott. PAOLA GHINOY - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 23969-2014 proposto da:

MISTRAL AIR S.R.L. C.F. 06287590159, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIALE MAZZINI 134, presso lo studio dell'avvocato LUIGI FIORILLO, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato FRANCESCA BONFRATE, giusta delega in atti;

2015

- ricorrente -

594

contro

[M.D.]

C.F.

[omissis]

elettivamente domiciliato in ROMA, VIA RICASOLI, 7,

presso lo studio dell'avvocato STEFANO MUGGIA, che lo rappresenta e difende, giusta delega in atti;

- **controricorrente** -

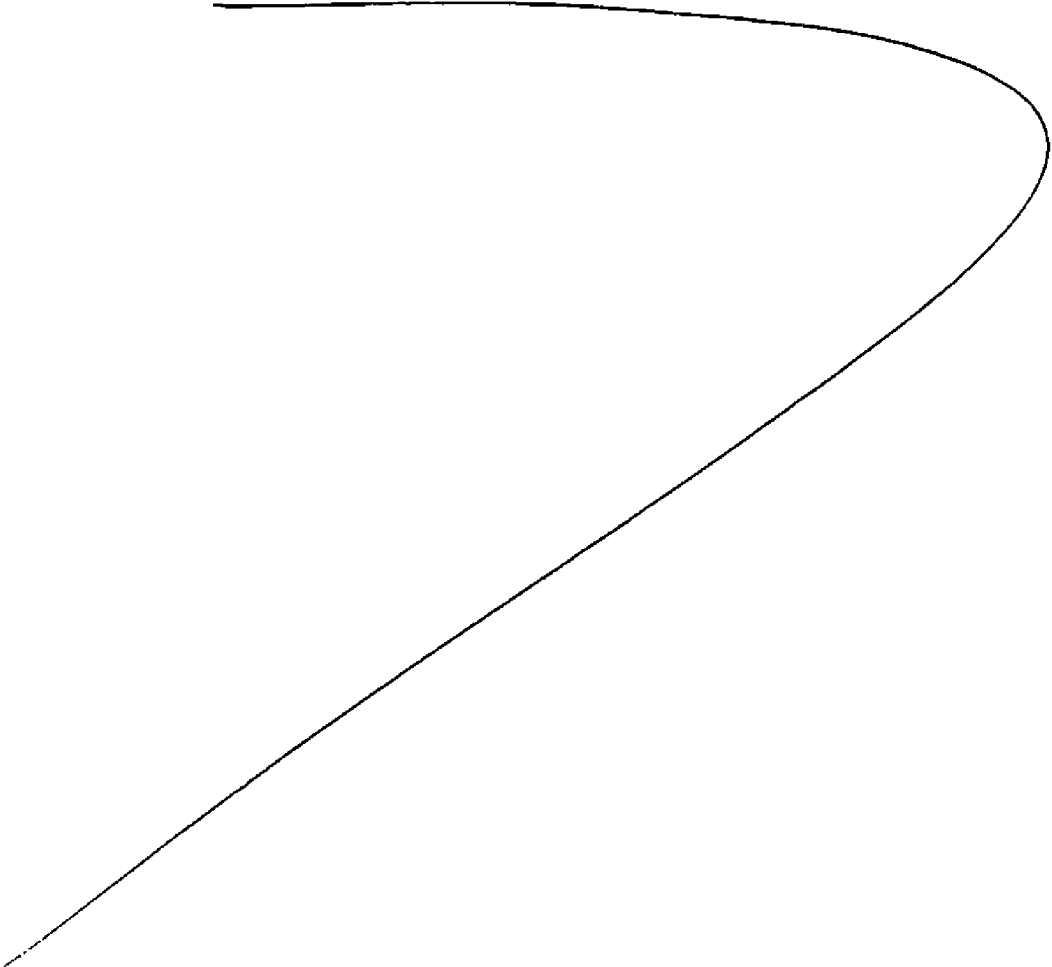
avverso la sentenza n. 3060/2014 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 29/05/2014 R.G.N. 6621/2012;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 04/02/2015 dal Consigliere Dott. LUCIA TRIA;

udito l'Avvocato BONFRATE FRANCESCA;

udito l'Avvocato MUGGIA STEFANO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. ALBERTO CELESTE che ha concluso per il rigetto del ricorso.





Udienza del 4 febbraio 2015 – Aula A
n. 10 del ruolo – RG n. 23969/14
Presidente: Lamorgese - Relatore: Tria

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1.- La sentenza attualmente impugnata accoglie l'appello di M.D. avverso la sentenza del Tribunale di Roma n. 12096/2012 e, in riforma di tale sentenza, annulla il licenziamento intimato all'appellante dalla MISTRAL AIR s.r.l. il 24 maggio 2011 e, per l'effetto, ordina alla suddetta società di reintegrare il dipendente nel posto di lavoro precedentemente assegnatogli e la condanna a corrispondergli, a titolo di risarcimento del danno, una indennità pari all'importo delle retribuzioni globali di fatto dalla data del licenziamento fino all'effettiva reintegra, oltre agli accessori di legge e detratto quanto percepito dal lavoratore, negli anni 2012 e 2013, per attività lavorativa svolta alle dipendenze di terzi ovvero per redditi di impresa.

La Corte d'appello di Roma, per quel che qui interessa, precisa che:

a) ad avviso del Collegio, nella specie, è ravvisabile una sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa "meramente temporanea", come confermato non solo dal fatto che il lavoratore è riuscito, in poco tempo, ad acquisire i titoli e le abilitazioni la cui mancanza ha determinato il licenziamento, ma anche dalla circostanza che la datrice di lavoro non ha dedotto alcun elemento idoneo a dimostrare la ricorrenza di una ipotesi di impossibilità definitiva e non rimovibile;

b) pur dovendosi escludere la possibilità di attribuire rilievo, per la valutazione della sussistenza dell'interesse apprezzabile dell'azienda all'utilizzabilità dell'appellante in mansioni diverse, in ogni caso la società avrebbe dovuto dimostrare le ragioni tecnico-produttive che rendevano impossibile attendere la rimozione del temporaneo impedimento all'espletamento, da parte del lavoratore, delle mansioni di pilota di I;

c) invece, la MISTRAL non solo non ha dato tale dimostrazione, ma neppure ha dedotto le anzidette ragioni, che, peraltro, nella specie, non appaiono neppure ravvisabili, date le dimensioni dell'organizzazione aziendale e il periodo di tempo molto contenuto che, con un giudizio ex ante, si può ipotizzare come necessario per la rimozione dell'impedimento;

d) né va omissis di rilevare che la datrice di lavoro, violando i principi costituzionali di solidarietà sociale, anziché segnalare al lavoratore – riammesso in servizio molto tempo dopo la sentenza dichiarativa della sussistenza, tra le parti, di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a seguito della nullità dei termini apposti ad alcuni contratti intercorsi tra le parti – la necessità di riacquistare a sue spese i titoli e le abilitazioni mancanti, ha immediatamente proceduto al licenziamento, pur essendo consapevole del fatto che il corso di Type Rating doveva svolgersi

necessariamente entro un periodo di tempo incompatibile con quello necessario per l'acquisizione dei titoli e delle abilitazioni mancanti.

2.- Il ricorso di MISTRAL AIR s.r.l. domanda la cassazione della sentenza per cinque motivi; resiste, con controricorso, M.D.

Entrambe le parti depositano anche memorie *ex art. 378 cod. proc. civ.*

MOTIVI DELLA DECISIONE

I – Sintesi dei motivi di ricorso

1.- Il ricorso è articolato in cinque motivi.

1.1.- Con il primo motivo si denuncia, in relazione all'art. 360, n. 5, cod. proc. civ., omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti.

Si contesta la affermazione della Corte d'appello secondo cui la mancanza dei titoli e delle abilitazioni posta a base del licenziamento è configurabile come sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa "meramente temporanea", come confermato non solo dal fatto che il lavoratore è riuscito, in poco tempo, ad acquisire i suddetti titoli e le abilitazioni, ma anche dalla circostanza che la datrice di lavoro non ha dedotto alcun elemento idoneo a dimostrare la ricorrenza di una ipotesi di impossibilità definitiva e non rimovibile.

Si sottolinea che la società aveva evidenziato, nel giudizio di appello, che il lavoratore non essendo in possesso di una licenza in corso di validità come da normativa JAR – FCL 1025(a) (b) (1) non era abilitato ad accedere al nuovo Type Rating ATR, indicato nella lettera di ripristino del rapporto di lavoro e, conseguentemente, non poteva svolgere le mansioni di pilota di I, per le quali era stato assunto. Tale situazione faceva venire meno la causa del contratto per impossibilità sopravvenuta della prestazione, ai sensi dell'art. 2119 cod. civ.

Era stato, in particolare, chiarito che, fin dal 2009, il M. non era in possesso della abilitazione necessaria a pilotare i nuovi aerei della Compagnia, non avendo effettuato il Type Rating per gli aerei B737 300/900 e ATR 42/72, abilitazione che non aveva ancora conseguito all'epoca del giudizio di appello e che è essenziale per il pilotaggio, non essendo all'uopo sufficiente avere la licenza o l'iscrizione all'albo.

1.2.- Con il secondo motivo si denuncia, in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione dell'art. 41 Cost., della legge n. 604 del 1966, dell'art. 2119 cod. civ., nonché dell'art. 421 cod. proc. civ.

Si sostiene che le condizioni di legittimità del licenziamento vanno valutate con riguardo al momento in cui l'atto è stato intimato, mentre nella specie la Corte romana ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento facendo riferimento a circostanze verificatesi dopo l'intimazione, con un metodo in base al quale l'ipotesi della impossibilità sopravvenuta della prestazione, come causa del recesso, verrebbe, di fatto, vanificata tutte le volte in cui il lavoratore, dopo l'atto di

risoluzione, riesca a modificare e/o eliminare le condizioni fattuali che aveva reso impossibile la prestazione lavorativa.

In tal modo, verrebbe limitata la libertà dell'imprenditore di stabilire le modalità di svolgimento della propria attività, sancita dall'art. 41 Cost., e sicuramente non limitata dalla legge n. 604 del 1966 e verrebbe meno anche uno dei due limiti del potere istruttorio del giudice del lavoro, rappresentato dal rispetto dei fatti costitutivi del diritto controverso, sui quali non possono incidere le sopravvenienze.

1.3.- Con il terzo motivo si denuncia, in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione degli artt. 1362, 1175 e 1464 cod. civ., nonché del CCAL dei piloti MISTRAL s.r.l. del 2009.

Si contesta l'affermazione della Corte territoriale secondo cui la MISTRAL AIR s.r.l. avrebbe dovuto dimostrare le ragioni tecnico-produttive che rendevano impossibile attendere la rimozione del temporaneo impedimento all'espletamento, da parte del lavoratore, delle mansioni di pilota di I.

Si aggiunge che l'unica mansione esigibile ad un pilota è quella del servizio al volo, sicché se non ne è possibile l'espletamento, il recesso è legittimo in base alla contrattazione collettiva.

Inoltre, nella specie, non vi erano elementi che potevano rendere oggettivamente prevedibile la cessazione della impossibilità della prestazione, visto che, al momento del licenziamento, tale situazione si protraeva dall'ottobre 2009.

D'altra parte, non si può sostenere che la società abbia agito violando i principi di correttezza e buona fede, in quanto, come attesta anche la relativa normativa, è il ^{titolare della} ~~proprietario~~ della licenza che ha la responsabilità di avere cura delle date di scadenza della licenza stessa, come di ogni altra qualifica. E, nella specie, il lavoratore ha tenuto un comportamento negligente, indicativo di un palese disinteresse alla prosecuzione del rapporto e non si è curato di tenere aggiornata la documentazione necessaria per l'espletamento delle mansioni di pilota, mentre, nelle more, si è impegnato in dispendiose operazioni economiche nel settore della ristorazione.

1.4.- Con il quarto motivo si denuncia, in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione degli artt. 253, 420 e 421 cod. proc. civ.

Si precisa che, dalla sentenza impugnata, risulta che, secondo la Corte territoriale, le suindicate ragioni tecnico-produttive che rendevano impossibile attendere la rimozione del temporaneo impedimento allo svolgimento della prestazione non solo non sono state dimostrate dalla MISTRAL, ma non sono state neppure dedotte e, comunque, non sarebbero ravvisabili, date le dimensioni dell'organizzazione aziendale e il periodo di tempo molto contenuto che, con un giudizio ex ante, si può ipotizzare come necessario per la rimozione dell'impedimento.

Si rileva, al riguardo, che la società si era offerta di fornire la prova dell'impossibilità di aspettare - data la non prevedibilità delle tempistiche - il perfezionamento della documentazione da parte del lavoratore necessaria, non tanto per rendere la prestazione lavorativa, ma semplicemente per accedere al Type Rating, con esito comunque con scontato.

La Corte d'appello non ha invece ammesso la prova orale chiesta, sul punto, dalla società, fin dalla memoria di primo grado ed ha emesso la propria decisione senza effettuare alcuna verifica della sussistenza delle condizioni che avevano determinato il licenziamento, con riguardo al momento della relativa intimazione.

1.5.- Con il quinto motivo si denuncia, in relazione all'art. 360, n. 5, cod. proc. civ., omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti.

Si deduce che la Corte territoriale ha anche omesso di esaminare le attività commerciali poste in essere dal [M.] nel periodo in cui aveva lasciato scadere la documentazione necessaria per la effettuazione del Type Rating e, conseguentemente, aveva reso impossibile l'espletamento delle mansioni di pilota.

Infatti, se la Corte d'appello avesse considerato che il lavoratore, nelle more, si è impegnato in dispendiose operazioni economiche nel settore della ristorazione, non solo avrebbe potuto rendersi conto non solo della carenza di interesse dimostrata dal [M.] rispetto alla ripresa dell'attività di pilota ma avrebbe potuto apprezzare l'esistenza di altri elementi che rendevano impossibile la prestazione lavorativa per un periodo di tempo non compatibile con le esigenze aziendali.

II - Esame delle censure

2.- Il primo e il quinto motivo sono inammissibili, perché non sono formulati in modo conforme al nuovo testo dell'art. 360, n. 5, cod. proc. civ. che si applica *ratione temporis* al presente ricorso (visto che la sentenza impugnata è stata depositata il 29 maggio 2014 e la novella si applica ai ricorsi avverso sentenze depositate dopo il giorno 11 settembre 2012).

2.1.- Infatti, benché la rubrica di tali motivi abbia un contenuto conforme alla suddetta novella, le argomentazioni delle censure, invece, non ne tengono conto e neppure tengono conto dei condivisi orientamenti di questa Corte, secondo cui:

a) la riformulazione dell'art. 360, primo comma, n. 5, cod. proc. civ., disposta dall'art. 54 del d.l. 22 giugno 2012, n. 83, conv. in legge 7 agosto 2012, n. 134, deve essere interpretata, alla luce dei canoni ermeneutici dettati dall'art. 12 delle preleggi, come riduzione al "minimo costituzionale" del sindacato di legittimità sulla motivazione. Pertanto, è denunciabile in cassazione solo l'anomalia motivazionale che si tramuta in violazione di legge costituzionalmente rilevante, in quanto attinente all'esistenza della motivazione in sé, purché il vizio risulti dal testo della sentenza impugnata, a prescindere dal confronto con le risultanze processuali (Cass. SU 7 aprile 2014, n. 8053 e n. 8054; Cass. 9 giugno 2014, n. 12928);

b) tale anomalia si esaurisce nella "mancanza assoluta di motivi sotto l'aspetto materiale e grafico", nella "motivazione apparente", nel "contrasto irriducibile tra affermazioni inconciliabili" e nella "motivazione perplessa ed obiettivamente incomprensibile", esclusa qualunque rilevanza del semplice difetto di "sufficienza" della motivazione (Cass. SU 7 aprile 2014, n. 8053);

c) analogamente deve escludersi che, ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 5, cod. proc. civ., come novellato dall'art. 54 del d.l. 22 giugno 2012, n. 83, convertito in legge 7 agosto 2012, n. 134, sia sindacabile, in sede di legittimità, la correttezza logica della motivazione della idoneità probatoria di una determinata risultanza processuale, non avendo più autonoma rilevanza il vizio di contraddittorietà della motivazione (Cass. 16 luglio 2014, n. 16300).

2.2.- Nella specie, è del tutto evidente che né con il primo né con il quinto motivo si denunciano "anomalie motivazionali che si tramutano in violazione di legge costituzionalmente rilevante, in quanto attinenti all'esistenza della motivazione in sé".

Questo rende tali motivi inammissibili.

3.- Gli altri motivi di ricorso (secondo, terzo e quarto) – da esaminare congiuntamente, data la loro intima connessione – non sono da accogliere, salva restando l'inammissibilità dei profili di censura con i quali – nonostante il formale richiamo alla violazione di norme di legge, contenuto nell'intestazione di tutti i suindicati motivi – la società ricorrente esprime, in realtà, un mero dissenso valutativo delle risultanze di causa e invoca, nella sostanza, un diverso apprezzamento di merito delle stesse, non ammissibile in sede di legittimità.

4.- Le restanti censure sono infondate in quanto non sono idonee a contestare in modo efficace quella che si deve considerare come la ratio decidendi che principalmente sorregge la motivazione della sentenza impugnata, rappresentata dalla affermazione secondo cui la datrice di lavoro – con violazione dei principi di correttezza e buona fede e dei "principi costituzionali di solidarietà sociale" – anziché segnalare, con congruo anticipo, al lavoratore – riammesso in servizio molto tempo dopo la sentenza dichiarativa della sussistenza, tra le parti, di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a seguito della nullità dei termini apposti ad alcuni contratti intercorsi tra le parti – la necessità di riacquistare a sue spese i titoli e le abilitazioni mancanti, ha proceduto al licenziamento pochi giorni dopo la accettazione, da parte dell'interessato, di riprendere servizio anche presso la sede di Pescara ove era stato trasferito, e benché la MISTRAL fosse consapevole del fatto che il richiesto corso di Type Rating doveva svolgersi necessariamente entro un periodo di tempo incompatibile con quello necessario per l'acquisizione dei titoli e delle abilitazioni mancanti.

Questo tipo di comportamento – che effettivamente risulta in contrasto i fondamentali principi richiamati dalla Corte romana – dimostra, di per sé, l'illegittimità del licenziamento, risultando priva di ragionevole giustificazione la decisione della società di irrogare la sanzione espulsiva, in modo così "precipitoso" e adducendo motivazioni che appaiono del tutto pretestuose – come rileva la Corte territoriale – tanto più ove si consideri l'intero rapporto intercorso fra le parti, che per ben tre anni si è sviluppato attraverso una serie di contratti a termine, giudizialmente dichiarati parzialmente nulli.

5.- Ebbene, la suindicata statuizione – idonea da sola a sorreggere la sentenza impugnata come si è detto – non viene specificamente contestata dalla attuale ricorrente, che, a proposito della violazione dei principi di correttezza e buona fede riscontrata dalla Corte romana, svolge argomentazioni del tutto ininfluenti ed ultronee rispetto alle ragioni poste a base della decisione, limitandosi a fare generico riferimento, del tutto non contestualizzato, alla normativa che pone a

carico del proprietario della licenza la responsabilità di avere cura delle date di scadenza della licenza stessa, come di ogni altra qualifica, senza considerare che, nella specie, il pilota non ha mai negato tale circostanza ma si è trovato a subire, a causa del comportamento della MISTRAL, uno iato nel suo percorso professionale, con conseguente forzata inutilizzazione della licenza.

La società inoltre – anziché spiegare la ragione della condotta censurata dalla Corte d'appello, nel punto, rappresentata dal non avere avvertito in tempo utile l'interessato della necessità di procurarsi l'abilitazione necessaria a pilotare i nuovi aerei della Compagnia, onde poter ripristinare il rapporto di lavoro e, conseguentemente, svolgere le mansioni di pilota di I, per le quali era stato assunto, secondo quanto stabilito nella sentenza che aveva dichiarato l'illegittimità della clausola appositiva del termine ai contratti intercorsi fra le parti dal giugno 2006 all'agosto 2009 – sostiene che sarebbe stato il lavoratore a tenere un comportamento negligente, indicativo di un palese disinteresse alla prosecuzione del rapporto e, del tutto apoditticamente, desume tale disinteresse dal fatto che il pilota non si sia curato di tenere aggiornata la documentazione necessaria per l'espletamento delle mansioni di pilota e si sia impegnato, nelle more, in dispendiose operazioni economiche nel settore della ristorazione (circostanze che risultano del tutto inidonee a dare una giustificazione del comportamento della MISTRAL, preso in considerazione nel suddetto passo della sentenza impugnata).

6.- Come si vede, quindi, nessuno dei pur numerosi argomenti svolti al riguardo dalla MISTRAL tocca minimamente la suddetta statuizione della sentenza impugnata, sicché la relativa impugnazione si deve considerare meramente apparente e quindi inesistente.

Trova quindi applicazione il principio, costantemente affermato dalla giurisprudenza di questa Corte, secondo cui, nel caso in cui venga impugnata con ricorso per cassazione una sentenza (o un capo di questa) che si fonda su più ragioni, tutte autonomamente idonee a sorreggerla, l'omessa impugnazione di una di tali ragioni rende inammissibile, per difetto di interesse, la censura relativa alle altre, la quale, essendo divenuta definitiva l'autonoma motivazione non impugnata, non potrebbe produrre in nessun caso l'annullamento della sentenza (vedi, per tutte: Cass. 5 ottobre 1973, n. 2499; Cass. SU 8 agosto 2005, n. 16602; Cass. SU 29 maggio 2013, n. 7931; Cass. 11 febbraio 2011, n. 3386; Cass. 27 maggio 2014, n. 11827).

Questo porta al rigetto del secondo, terzo e quarto motivo del ricorso, con assorbimento di ogni altro profilo di censura.

III – Conclusioni

7.- In sintesi, il ricorso deve essere respinto. Le spese del presente giudizio di cassazione – liquidate nella misura indicata in dispositivo – seguono la soccombenza, dandosi atto della sussistenza dei presupposti di cui all'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. n. 115 del 2002, introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge n. 228 del 2012.

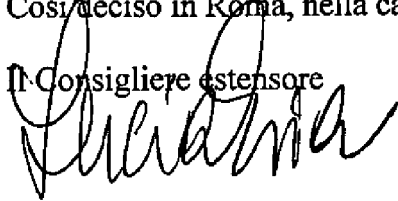
P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la società ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di cassazione, liquidate in euro 100,00 (cento/00) per esborsi, euro 5000,00 (cinquemila/00) per compensi professionali, oltre accessori come per legge.

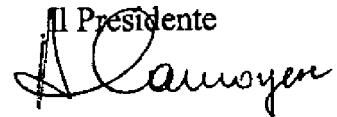
Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. n. 115 del 2002, introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge n. 228 del 2012, si dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente principale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello dovuto per il ricorso principale, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della Sezione lavoro, il 4 febbraio 2015.

Il Consigliere estensore



Il Presidente



Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA
Depositato In Cancelleria
oggi, 17 GIU. 2015



Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA

