



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE DI APPELLO DI ROMA
SEZIONE LAVORO – IV COLLEGIO

composta dai Magistrati:

Dott. Ermanno CAMBRIA

Presidente

Dott. Gualtiero MICHELINI

Consigliere

Dott. Maria Gabriella MARROCCO

Consigliere rel.

all'udienza del 23.4.2018 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile in grado di appello iscritta al n. 4322/2017 del Ruolo Generale Civile – Lavoro e
Previdenza

TRA

DME

con indirizzo pec, rappresentata e difesa dagli Avv.ti F. Giglioni e A. Bianchini giusta procura in
atti

RECLAMANTE

E

M SNC DI PM

E GM

PM

e GM

con indirizzo pec, rappresentati e difesi dagli Avv.ti E. Labonia e D. Munzi giusta procura in atti

RECLAMATI

OGGETTO: Reclamo ex art. 1 co. 58 l. 92/2012 avverso la sentenza n. 257/2017 del Tribunale in
funzione di giudice del lavoro di Rieti.

CONCLUSIONI: Come da scritti difensivi in atti.



SVOLGIMENTO DEL PROCESSO E MOTIVI DELLA DECISIONE

Con l'originario ricorso ex art. 1 co. 47 ss l. n. 92/2012, **MED** chiedeva al Tribunale in funzione di giudice del lavoro di Rieti che fosse accertata l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato con **M snc di PM** e **GM** e l'inefficacia del licenziamento verbale intimatole il 25.10.2015, con conseguente condanna della società datrice di lavoro, in solido con i soci amministratori, a reintegrarla nel posto di lavoro e a risarcirle il danno in misura pari alle retribuzioni maturate *medio tempore*.

Il Tribunale, con ordinanza n. 8/2017, accertava l'esistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato nel periodo dedotto in giudizio, ma respingeva la domanda reintegratoria e risarcitoria per carenza di prova del licenziamento verbale e quindi, con la sentenza in oggetto, respingeva anche il ricorso in opposizione della **D**.

In data 16.12.2017 la **D** proponeva reclamo ai sensi dell'art. 1 co. 58 l. 92/2012 e insisteva per l'accoglimento integrale delle originarie conclusioni, censurando:

- la violazione dell'art. 2697 cc, in quanto, secondo la corretta ripartizione degli oneri probatori quale da operare alla stregua di fermi principi di legittimità, incombeva sul lavoratore soltanto l'onere di dimostrare la cessazione del rapporto lavorativo, restando gravato il datore di lavoro di provare, in via di eccezione, che l'iniziativa della risoluzione del contratto era stata presa dal lavoratore;
- la violazione dell'art. 112 cpc, in quanto, pur essendo stata acclarata l'esistenza tra le parti di un rapporto di lavoro non regolarizzato fino al 25.10.2015, era stata poi omessa la qualificazione del fatto storico, riscontrato in giudizio, della conclusione del vincolo, qualificazione che non poteva che essere quella invocata in ricorso, non essendo stata formulata da parte avversaria l'eccezione di mutuo dissenso;
- l'omessa valutazione delle prove documentali comprovanti l'estromissione della lavoratrice dal posto di lavoro.

M s.n.c. di PM e **GM**, **MP** e **MG** si costituivano nel grado, resistendo al reclamo.

All'udienza odierna la causa è stata decisa come in dispositivo.

Osserva la Corte che i motivi di reclamo, da trattare in modo congiunto per la loro connessione, non sono fondati.

Invero, è principio di legittimità ormai consolidato (v., ad es., Cass. n. 18087/2007, n. 18523/2011, n. 610/2015), quello secondo cui, in ipotesi di controversia sul *quomodo* della cessazione del rapporto, s'impone un'indagine accurata da parte del Giudice di merito, che tenga adeguato conto del complesso delle risultanze istruttorie in relazione all'esigenza di rispettare il



primo comma dell'art. 2697 cc, relativo alla prova dei fatti costitutivi del diritto fatto valere dall'attore, nonché il secondo comma, che pone a carico dell'eccipiente la prova dei fatti modificativi o estintivi del diritto azionato.

Con la sentenza n. 5061/2016 la S.C. ha pure chiarito che la corretta distribuzione degli oneri probatori impone al datore di lavoro non solo di comprovare i fatti estintivi del rapporto diversi dal licenziamento, quali le dimissioni del lavoratore, ma anche di dimostrare i requisiti formali e di efficacia del recesso, prescritti dalla legge, ove abbia dedotto di aver licenziato il suo dipendente.

In sintesi, quindi, il difetto di funzionalità del sinallagma lavorativo è qualificabile come licenziamento verbale se, in ultima analisi, non è fornita la prova dell'esistenza di una causa che per legge (art. 1372 cc) è idonea a sciogliere il contratto di lavoro, sia essa riferibile al solo datore (licenziamento efficace, art. 2 l. 604/1966, fatta ovviamente salva la successiva valutazione della legittimità del recesso) o al solo lavoratore (dimissioni, art. 2118 cc) o a entrambi i contraenti (mutuo consenso, artt. 1372, 1321 cc).

Sotto il profilo processuale, poiché l'esistenza di dette cause vale a paralizzare la pretesa attorea di ottenere la tutela reintegratoria e risarcitoria connessa a una cessazione del rapporto non titolata a causa di legge, l'onere di darne dimostrazione incombe sul datore di lavoro, fermo restando, in coerenza con i fondamenti del rito, che il suo assolvimento deve essere valutato (artt. 115 e 116 cpc) alla stregua di tutto il materiale probatorio disponibile agli atti, indipendentemente dalla provenienza.

Nel contesto descritto, quindi, il riscontro del fatto storico dell'allontanamento orale del lavoratore dal posto di lavoro non rappresenta un dato indispensabile ex art. 2697 cc per far accertare il licenziamento verbale, in quanto ciò che riveste reale peso discreitivo allo scopo è l'assenza di prova che l'oggettiva stasi del rapporto lavorativo derivi da una causa che, per legge, è idonea a estinguerlo.

Tanto premesso, osserva allora la Corte che è proprio la prospettazione dei fatti di causa operata dalla D , in uno con i documenti prodotti dalla stessa, a negare l'esistenza dell'allegato licenziamento verbale in data 25.10.2015.

Viene, infatti, in rilievo il messaggio WathsApp -nota applicazione di messaggistica istantanea, alternativa agli sms e utilizzata attraverso gli smartphone e le utenze telefoniche- datato 31.10.2015, nel quale il mittente aveva espresso la volontà di non ricevere la prestazione lavorativa della D (*".. ci riserviamo noi di contattarti se supereremo questo momento di dolore e dispiacere .."*) e aveva richiamato pregressi colloqui tra le parti, colloqui che, stante il tenore delle parole utilizzate e in difetto di inequivoca prova contraria, devono dirsi concernere i rapporti



personali delle stesse e non quelli lavorativi ("... *Le offese, i malintesi, la confusione esistenziale che circonda, purtroppo, il nostro "piccolo mondo", le conversazioni telefoniche di chiarimento ...* ").

Lo scritto non contiene alcuna esplicita menzione dell' -asserito- allontanamento orale della D dal posto di lavoro ad opera della socia G in data 25.10.2010 (v. sul punto ricorso originario) né la sua complessiva lettura, doverosamente in buona fede, sostiene un'esegesi di tal tenore, per essere inadeguato allo scopo, stanti le superiori osservazioni, il riferimento ai pregressi rapporti tra le parti.

D'altro canto, il Tribunale ha statuito che, a fronte dell'acclarata cessazione della funzionalità del rapporto, la prova testimoniale non aveva riscontrato il fatto storico dell'allontanamento verbale della D dal posto di lavoro e, poiché la statuizione non ha formato oggetto di specifica censura nell'atto introduttivo del grado, sussiste un impedimento addirittura di ordine logico a che siano collegati, in nesso confermativo, un fatto processualmente inesistente e il contenuto dell'atto al vaglio.

Di poi, la dichiarazione di volontà, di non utilizzare le prestazioni della lavoratrice, è riferibile alla società datrice di lavoro in virtù del principio di continuità organica tra persona giuridica e il suo rappresentante legale, in quanto, proprio secondo la prospettazione della reclamante, il messaggio proveniva dal socio amministratore MP.

È peraltro indubbio che lo scritto sia stato ricevuto e letto dalla D, che ne ha invero prodotto in giudizio una stampa (doc. 5 fascicolo I grado).

Consegue che l'estromissione della lavoratrice dal posto di lavoro deve essere processualmente collegata alla volontà datoriale manifestata il 31.10.2015 nel rispetto della forma imposta dalla legge e quindi del tutto efficace.

Per concludere in senso contrario non varrebbe questionare sulla peculiarità del mezzo utilizzato per comunicare alla D il licenziamento.

Infatti, per principio generale, i negozi sono a forma libera, salvo strette eccezioni e, in materia di licenziamento, l'art. 2 l. n. 604/1966 impone che la volontà solutoria del contratto sia "comunicata per iscritto", senza ulteriori previsioni limitative per il datore di lavoro; peraltro, proprio l'uso, da parte del legislatore, del termine "comunicazione", che si contrappone al termine, più tecnico, di "notificazione" quale modalità procedimentalizzata di trasmissione del contenuto di un atto, conferma che il precetto dell'art. 2 è soddisfatto ove il lavoratore sia informato della volontà datoriale, a prescindere dal supporto con cui lo scritto è trasmesso.

Inoltre, ai sensi degli artt. 1334 e 1335 cc, la dichiarazione recettizia si presume conosciuta nel momento in cui giunge all'indirizzo del destinatario ossia nel luogo che, per collegamento



ordinario (dimora o domicilio) o per normale frequentazione o per l'esplicazione ivi dell'attività lavorativa o per una preventiva indicazione o pattuizione, risulti in concreto nella sfera di dominio e controllo del destinatario stesso, apparendo idoneo a consentirgli la ricezione dell'atto e la possibilità di conoscenza del relativo contenuto (cfr., in tal senso, Cass. n. 773/2003); detti requisiti, come si è visto, si sono perfezionati nel caso di specie.

Pertanto, così integrata la motivazione della sentenza in oggetto, rilevato che il licenziamento del 31.10.2015 non è stato sottoposto alla cognizione della Corte e considerato che le questioni concernenti il periodo 25.10.2015 – 31.10.2015 sono estranee alla presente controversia d'impugnazione del licenziamento ex l. 92/2012, in quanto involgono anomalie del funzionamento del sinallagma, in detto arco di tempo giuridicamente esistente ancorché di fatto non in esecuzione, il reclamo deve essere respinto.

La complessità della situazione di fatto, la peculiarità della fattispecie in punto di diritto e il comportamento processuale delle parti, segnatamente avuto riguardo alla genericità delle difese svolte dai reclamati, che nessun concreto ausilio hanno fornito al ragionamento della Corte, costituiscono motivo ex art. 92 cpc per compensare integralmente tra le stesse le spese del grado.

Infine, *ratione temporis*, va dato atto che sussistono quanto alla reclamante le condizioni oggettive richieste dall'art. 13, comma 1 quater del D.P.R. n. 115/2002 come modificato dalla l. n. 228/2012 per il versamento di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per la stessa impugnazione.

PQM

Visto l'art. 1 co. 60 l. n. 92/2012:

- Respinge il reclamo.
- Compensa integralmente tra le parti le spese del grado.
- Dà atto che sussistono le condizioni oggettive richieste dall'art. 13, comma 1 quater del D.P.R. n. 115/2002 come modificato dalla l. n. 228/2012 per il versamento da parte della reclamante di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per la stessa impugnazione.

Roma, 23.4.2018

Il Consigliere Estensore
Dott. M.G. Marrocco

Il Presidente
Dott. E. Cambria

