

Cassazione civile , sez. lav., 11 novembre 2002, n. 15822

Nel caso in cui un rapporto di lavoro sia sorto, sia stato eseguito e si sia risolto all'estero, e se le parti, al momento della stipulazione, non hanno esercitato la facoltà di scelta di cui all'art. 3 della convenzione di Roma 19 giugno 1980, esso è regolato dalla legge del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, a meno che questa legge, previa verifica che il giudice è tenuto ad eseguire d'ufficio, non risulti manifestamente incompatibile con l'ordine pubblico italiano; in quest'ultimo caso il giudice applicherà i criteri di cui all'art. 4 della convenzione di Roma 19 giugno 1980. (Nel caso di specie, la S.C. ha cassato la sentenza impugnata in quanto non aveva tenuto conto del suo esposto principio, ed in particolare della contrarietà all'ordine pubblico italiano di una normativa, quale quella in vigore negli Stati Uniti d'America, che non prevede tutela contro il licenziamento ingiustificato).

(OMISSIS)

Fatto

Con sentenza del 6 marzo 1998 il Pretore di Roma respinse la domanda con cui Guido Bottoni, dipendente della BANCA DI ROMA S.p.a., aveva chiesto l'accertamento dell'illegittimità del licenziamento intimatogli per la lamentata assenza di giusta causa e giustificato motivo e la reintegrazione nel posto di lavoro presso la sede di New York, ove egli era stato assunto, aveva lungamente lavorato ed era stato licenziato.

Con sentenza del 12 marzo 2001 il Tribunale di Roma ha respinto l'appello. Il giudicante premette che l'oggetto della controversia (la domanda di tutela per illegittimo licenziamento) "non investe la regolazione di obbligazioni contrattuali bensì la regolazione di obbligazioni nascenti da legge, ed esattamente obbligazioni nascenti dalla legge 20 maggio 1970 n. 300"; "in particolare, la tutela domandata è una tutela da fatto illecito perché in violazione di legge".

Da ciò deduce che non è applicabile l'art. 57 della legge 31 maggio 1995 n. 218. E, poiché non è provata la residenza dei due soggetti nel territorio dello Stato italiano, non è applicabile neanche l'art. 62 secondo comma della predetta legge.

In tal modo non è applicabile la legge italiana, nè altre leggi, che non sono state richiamate. E la tutela invocata dal Bottoni risulta priva di qualsiasi base legale.

Per la cassazione di questa sentenza ricorre Guido Bottoni, percorrendo le linee d'un unico motivo; la BANCA DI ROMA S.p.a.

resiste con controricorso, coltivato con memoria.

Diritto

1. Con l'unico motivo, denunciando violazione e falsa applicazione di norme di diritto nonché omessa insufficiente e contraddittoria motivazione, il ricorrente censura l'impugnata sentenza per

aver ritenuto che la controversia riguardi non già un'obbligazione contrattuale bensì un'obbligazione nascente dalla legge.

Erroneamente la sentenza impugnata ritiene che la tutela richiesta con il ricorso in esame discenda solo dalla legge. La fonte da cui deriva l'obbligazione relativa alla stabilità del posto di lavoro, pur essendo rinvenibile nella legislazione vigente in materia, è da ravvisare direttamente nelle obbligazioni nascenti dal contratto di lavoro, e quindi ben rientra nella previsione dell'art. 57 della legge 31 maggio 1995 n. 218, che rimanda - per l'individuazione della disciplina regolatrice del rapporto - alla Convenzione di Roma resa esecutiva in Italia con legge 18 dicembre 1984 n. 975.

Anche nell'art. 122 lettere "e" ed "f" del contratto collettivo nazionale di lavoro del settore si prevede che la sanzione disciplinare si applichi per inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro.

La questione sottoposta al Tribunale di Roma è l'applicabilità dell'art. 16 della Convenzione di Roma; in particolare, è in discussione se la disciplina sulla stabilità del posto di lavoro sia parte dell'ordine pubblico, con la conseguente applicabilità della tutela prevista nel nostro ordinamento, in assenza d'eguale garanzia nell'ordinamento degli Stati Uniti d'America.

Deduce al riguardo il ricorrente che il principio del favore nei confronti del prestatore di lavoro, in quanto derivante dal substrato etico sociale dell'art. 3 della Costituzione, è fondamentale principio del nostro ordinamento; e la disciplina sulla stabilità del posto di lavoro, in quanto diretta alla tutela della libertà e dignità del lavoratore, è parte integrante dell'ordine pubblico, previsto dall'art. 16 della Convenzione di Roma.

L'applicazione nel nostro ordinamento d'una legge straniera che, disciplinando il rapporto di lavoro, consenta la libertà di licenziamento del lavoratore, incontra il limite dell'ordine pubblico. Ed il fatto che il contratto in controversia abbia avuto integrale esecuzione nel territorio straniero resta irrilevante.

2. Con il controricorso, la resistente eccepisce pregiudizialmente l'inammissibilità del ricorso per indeterminatezza dei motivi.

Nel merito, la resistente deduce che, poiché il rapporto di lavoro si è svolto quasi esclusivamente negli Stati Uniti, la legge italiana è inapplicabile ed è applicabile la legge di questo Stato.

Ciò discende non solo dall'art. 25 delle preleggi (per cui per le obbligazioni contrattuali è fatto salvo il criterio della volontà delle parti), bensì dall'art. 6 della Convenzione di Roma, le cui disposizioni sono state confermate dall'art. 57 della legge 31 maggio 1995 n. 218.

Nè ostacolo all'applicazione della legge degli Stati Uniti è il principio di ordine pubblico previsto dall'art. 16 della predetta Convenzione. Come rilevato dalla giurisprudenza di legittimità, questa norma ha accolto un criterio di ordine pubblico ridotto al suo nucleo essenziale, quale contrarietà

evidente e correlata a principi irrinunciabili e fondamentali: non le disposizioni inderogabili, bensì solo le norme che costituiscono i principi etico - sociali della comunità nazionale.

3. È pregiudiziale l'esame dell'eccezione formulata dalla controricorrente.

Ai fini dell'adeguata esposizione dei motivi del ricorso, come previsti dall'art. 366 n. 4 cod. proc. civ., non è sufficiente il mero richiamo della norma che si assume violata, nè, simmetricamente, questo richiamo è assolutamente necessario. È necessaria l'esposizione dell'errore addebitato alla decisione (Cass. 21 dicembre 1999, 14371); in tal modo, il precetto dell'art. 366 n. 4 cod. proc. civ. è rispettato ove attraverso la sommaria esposizione dei fatti della causa e lo svolgimento dei motivi posti a base del ricorso, si riesca ad identificare il principio di diritto che si assume violato (Cass. 4 febbraio 2000 n. 1238).

E nel caso in esame il ricorrente ha evidenziato (attraverso espreso richiamo) che la ragione del ricorso è nella mancata applicazione, ai fini dell'individuazione della legge applicabile da parte del giudice del foro, dell'art. 57 della legge 31 maggio 1995 n. 218 e dell'art. 16 della Convenzione di Roma; ed ha specificato che il Tribunale aveva erroneamente ritenuto che la controversia non avesse per oggetto un'obbligazione contrattuale, e che l'indicato art. 57 fosse conseguentemente inapplicabile. Invocando la Convenzione di Roma, alla stregua delle cui disposizioni dev'essere individuato il diritto applicabile nella specie (per effetto del citato art. 57), il ricorrente ha dedotto che l'applicazione del diritto statunitense incontra il limite dell'ordine pubblico, nel cui spazio è da comprendere la disciplina che tutela la libertà e la dignità del lavoratore.

Nella logica del ricorso, il riferimento ad una particolare norma collettiva (art. 122 del contratto collettivo nazionale di lavoro del settore) costituisce, poi, solo un riscontro ("come in tutti i contratti collettivi di categoria": ricorso, p. 4) della natura contrattuale del diritto dedotto in giudizio, fondato sull'inadempimento degli obblighi del contratto.

4. Nel merito, il ricorso è fondato.

È da premettere che ogni obbligazione, in quanto vincolo giuridico, discende dalla legge (che, sola, questo vincolo può costituire). È la legge che conferisce rilievo a singoli fatti, facendone causa di obbligazione. Nell'ambito dei fatti (ai quali la legge conferisce questo rilievo) risale a tempi remoti la distinzione fra atti negoziale ed atti illeciti. In funzione dell'unitarietà della struttura del vincolo e della sua origine (la legge), e della pluralità delle singole dirette specifiche cause, è costruito il libro quarto del codice civile.

In questo quadro sono collocabili le obbligazioni contrattuali (disciplinate dal titolo secondo del predetto libro), che - pur avendo la loro origine nella legge (la quale, "receptendo", nell'osservanza di particolari forme e limiti, il contenuto della volontà individuale e rendendola irreversibile, le

conferisce, attraverso generico "rinvio", la natura e l'efficacia del vincolo) - hanno la loro causa diretta ed immediata nella volontà delle parti.

Dal contratto discendono non solo i singoli specifici vincoli direttamente voluti dalle parti, bensì anche quelli previsti dalla legge (artt. 1339 e 1374 cod. civ.): attraverso norme dispositive (non espressamente escluse dalle parti: art. 1487 primo comma cod. civ.) o norme inderogabili (art. 1487 secondo comma cod. civ.). Pur previsti dalla legge, tali vincoli, avendo la loro ragione in questa volontà, sono di natura contrattuale.

In questo ambito si collocano le norme che disciplinano lo scioglimento del contratto di lavoro a tempo indeterminato con il licenziamento: in particolare, il divieto di licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo (art. 1 della legge 15 luglio 1966 n. 604), e l'obbligo della reintegrazione nel posto di lavoro (art. 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300). Questo divieto e questo obbligo sono vincoli che, pur previsti dalla legge e con norme inderogabili, traggono la loro causa immediata (ex art. 1374 cod.civ.) dal contratto: hanno pertanto natura contrattuale (e di essi il contratto collettivo nazionale di lavoro è - talora - solo una non necessaria risonanza).

Quando, dunque, si deduce la violazione - da parte del datore di lavoro - dei limiti inerenti alla sua facoltà di recesso dal rapporto di lavoro, si deduce un inadempimento contrattuale. E pertanto, nell'ambito dei rapporti fra il diritto interno ed il diritto straniero, questo inadempimento, riguardando un'obbligazione contrattuale, deve essere valutato alla stregua del diritto applicabile in virtù della Convenzione di Roma 19 giugno 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (art. 57 della legge 31 maggio 1995 n. 218).

Nel caso in esame, l'oggetto della controversia (la lamentata illegittimità del licenziamento per assenza di giusta causa e giustificato motivo, e l'invocato diritto del lavoratore alla tutela prevista a fronte di tale illegittimità) è costituito da obbligazioni contrattuali. E queste sono regolate dalla predetta Convenzione.

5. Per l'art. 6 n. 2 lettera "a" della Convenzione, in mancanza di scelta, il contratto di lavoro è regolato dalla legge del paese in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto, compie abitualmente il suo lavoro. E nel caso in esame, poiché il rapporto di lavoro si è svolto negli Stati Uniti d'America, le situazioni giuridiche delle parti del rapporto discendente dal contratto di lavoro sono regolate dalla legge di tale paese.

6. Questo generale principio ha tuttavia un limite interno, fissato dalla stessa Convenzione: la legge straniera non è applicabile "se tale applicazione sia manifestamente incompatibile con l'ordine pubblico" del paese i cui organi giudiziari dovrebbero applicare detta legge (art. 16).

Nel quadro di questa disposizione, è da rilevare che, secondo la relazione alla Convenzione, l'avverbio "manifestamente" ha solo la funzione di obbligare "il giudice a motivare dettagliatamente

la fondatezza dell'eccezione". Ed è significativo che l'avverbio stesso non compaia nella generale successiva formula dell'art. 16 della legge 31 maggio 1995 n. 218 (riforma del sistema italiano di diritto internazionale privato).

Generato dalla rottura dell'unità giuridica del mondo occidentale (con la formazione degli Stati nazionali e dei loro differenziati principi), e formalmente introdotto nel codice napoleonico, l'ordine pubblico interno Cassero, "sistema", dalla dottrina letto anche come "giustizia") è un concetto definito con una clausola generale (categoria diffusamente utilizzata nel codice del 1942).

Come ogni clausola generale, anche questa, da un canto esige la specificazione dell'interprete; e d'altro canto (a questo riconoscendo maggiore spazio ed autonomia) consente di adeguare il principio non solo ai multiformi irripetibili aspetti assunti dalla realtà in un determinato momento storico, bensì ai mutamenti della coscienza nel tempo (in tal modo, la stessa formula. inizialmente recependo i valori emersi dalla Rivoluzione francese - dalla dottrina definiti come le grandi idee di "libertà e dignità" della persona - ha poi espresso i valori del sec. XIX con l'art. 10 preleggi del cod. civ. del 1865, quindi le idee del codice del 1942, ed ora i principi dell'ordinamento repubblicano). L'esigenza che i principi del nostro ordinamento debbano essere intesi non in senso astratto ed universale bensì in relazione alla coscienza della convivenza in un determinato momento storico, è stata rilevata anche dalla giurisprudenza (Cass. 21 ottobre 1955 n. 3399 e Cass. 17 maggio 1952 n. 1428).

In tal modo, l'ordine pubblico non è costituito da singole norme imperative (nelle quali non si identifica, espressamente differenziandosene: artt. 643. 1343 e 1354 cod. civ.), nè dai principi generali dell'ordinamento (che, deducibili attraverso progressiva generalizzazione dalle singole norme ed in ognuna di queste restando iscritti, non sono ipotizzabili come esterno limite delle stesse), nè da singole norme costituzionali (lo specifico limite dell'ordine pubblico non avrebbe ragione e funzione alcuna).

Dottrina e giurisprudenza (e plurimis, Cass. 9 marzo 1998 n. 2622) ritengono che l'ordine pubblico è costituito dai principi che formano la struttura etica della convivenza. Questi assumono tuttavia rilievo (come ordine pubblico) solo in quanto recepiti dall'ordinamento giuridico, costituendo, come autorevolmente specificato in dottrina, "l'eticità dell'ordinamento quale risulta dal complesso delle sue norme", formula da cui non è distante il pensiero di Corte cost. 2 febbraio 1982 n. 18, per cui l'ordine pubblico è costituito dalle "regole fondamentali poste dalla Costituzione e dalle leggi a base degli istituti giuridici nei quali si articola l'ordinamento positivo nel suo adeguarsi all'evoluzione della società". Da questa definizione Cass. Sez. Un. 1 ottobre 1982 n. 5026 deduce che, poiché non tutti i principi caratterizzanti l'ordinamento giuridico italiano sono posti dalla Costituzione

(concorrendovi anche le leggi), il concetto dell'ordine pubblico non può essere ridotto nell'ambito, molto più ristretto, dei supremi principi costituzionali.

La dottrina ritiene, poi, che a delinearne il concetto concorrano anche le norme programmatiche, poiché anche queste, per il loro contenuto (principi), esprimono la coscienza della convivenza, come recepita dall'ordinamento.

7. Come parte dell'ordine pubblico, assume rilievo anche uno specifico aspetto della disciplina del lavoro.

Ed invero, il lavoro è giuridicamente costruito come fondamento della Repubblica (art. 1 primo comma Cost.) nonché fondamentale diritto dovere d'ogni cittadino (art. 4 Cost.). Nella legislazione ordinaria, che a tali principi si ispira, sono poi disciplinate (oltre ad altri importanti aspetti) "la libertà e la dignità" della persona che lo svolge (legge 20 marzo 1970 n. 300), la professionalità (ad es., art. 2103 cod. civ.), l'anzianità (ad es. l'art. 5 della legge 23 luglio 1991 n. 223), nonché la protrazione del rapporto in alcune ipotesi di sospensione del lavoro (come le leggi sulla Cassa per l'integrazione dei guadagni) e nel trasferimento d'azienda (art. 2112 cod. civ.).

In tal modo, nel lavoro a tempo indeterminato, a fronte dell'unilaterale potere del datore di lavoro di porre termine al rapporto, il lavoro è tutelato attraverso la previsione di limiti ed oneri inerenti a tale potere, i quali hanno ridotto ad eccezione marginale l'arca della c.d. recedibilità ad nutum (vedi l'art. 1 della legge 15 luglio 1966 n. 604, l'art. 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300; nonché il principio normativo affermato dalla Direttiva comunitaria 28 giugno 1999 n. 70 e confermato da Corte cost. 7 febbraio 2000 n. 41, per cui "i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro e contribuiscono alla qualità della vita dei lavoratori interessati ed a migliorare il rendimento"; vedi anche Cass. 21 maggio 2002 n. 7468, per cui, anche dopo il decreto legislativo 6 settembre 2001 n. 368 e l'abrogazione della legge 18 aprile 1962 n. 230, il termine costituisce la deroga d'un generale sottinteso principio, in base al quale il contratto di lavoro subordinato, per sua natura, è a tempo indeterminato).

L'immagine che emerge da questo quadro normativo non è un rapporto che un mero flatus vocis del datore possa spegnere, bensì un rapporto che tende a permanere nel tempo ove non intervenga ragione che ne giustifichi la risoluzione.

Componente della ragione normativa di questa tendenziale protrazione (oltre alla dignità della persona, come inscritta nella coscienza della collettività) è anche il fatto che l'aspettativa della protrazione, alimentando l'interesse del lavoratore al suo stesso lavoro, conferendogli dignità, fornendogli la base per una programmazione (economica ed ambientale: personale e familiare), e tuttavia in tal modo irreversibilmente condizionandolo al suo stesso impegno, è nel contempo il migliore strumento di incremento della produzione, per l'azienda e per più ampi contesti: finalità cui

è sensibile l'ordinamento (vedi anche la citata Direttiva comunitaria 28 giugno 1999 n. 70), e che contribuisce a giustificare molteplici interventi legislativi (è da aggiungere che nella coscienza collettiva e nella norma che l'ha recepita è iscritto - con non minore spessore - anche il dovere di lavorare).

La tutela di questa tendenziale stabilità, investendo uno dei fondamenti dello Stato e la dignità della persona, coinvolgendo un ampio quadro normativo, ed essendo in tal modo parte essenziale dell'assetto del l'ordinamento, rientra nello spazio dell'ordine pubblico.

La dottrina (tedesca, francese ed italiana) ha posto in evidenza come nella cultura della società europea il "diritto al lavoro" contiene necessariamente in sé l'immagine della stabilità e della tutela contro i licenziamenti ingiustificati (tutela che il diritto tedesco ha introdotto per primo, dai primi anni di Weimar).

Nè può trascurarsi, nella ricognizione dei testi che concorrono a delineare i tratti dell'ordine pubblico internazionale, la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, il cui art. 30 stabilisce che ogni lavoratore ha il diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato; senza entrare qui nel merito della questione relativa all'efficacia giuridica di tale testo, è indubbio che esso sia espressione dei principi giuridici fondamentali, comuni agli ordinamenti europei (in tal senso, Corte cost. 24 aprile 2002 n. 135). Per tale via si saldano l'ordine pubblico della Repubblica al patrimonio di tradizioni costituzionali comuni ai paesi dell'Unione, e i tratti fondamentali dell'ordine pubblico italiano a quelli dell'ordine pubblico dell'Unione nel quale l'ordinamento italiano si inserisce e dal quale è conformato.

Con la riduzione delle differenze culturali e nella misura dell'emersione d'una struttura giuridica unitaria, nell'ambito dell'Unione europea, l'ordine pubblico dei singoli ordinamenti, generato dai differenziati principi dei singoli Stati, tende ad uniformarsi.

Attraverso questo progressivo processo di conformazione dell'ordinamento al valore costituzionale del lavoro si è pervenuti ad una connotazione dell'ordine pubblico che questa Corte ha espresso con la formula secondo cui "la stabilità del posto di lavoro costituisce principio di ordine pubblico" (Cass. 9 marzo 1998 n. 2622, Cass. 27 marzo 1996 n. 2756, Cass. 22 febbraio 1992 n. 2193, Cass. n. 3209 del 1985 e n. 1990 del 1974, che tuttavia riguardano in modo particolare l'abrogato art. 31 delle preleggi e l'abrogata legge 18 aprile 1962 n. 230). Confermando e specificando questo principio, è da affermare che, poiché la stabilità del posto di lavoro è tutelata dall'ordinamento attraverso il pressoché generale divieto di recesso ad nutum, parti integranti dell'ordine pubblico sono le norme che predispongono questa tutela, nel suo nucleo essenziale, ben espresso dalla formula del surriportato art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione.

Inconferenti appaiono pertanto le considerazioni della controricorrente sulla non qualificabilità della tutela reale di cui all'art. 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300 come connotato dell'ordine pubblico. Se ciò è indiscutibilmente esatto, è pur vero che di tale dimensione fa parte non il concreto meccanismo attraverso il quale si sanziona il recesso ingiustificato del datore di lavoro, bensì il principio che questi non possa a proprio arbitrio recedere dal rapporto. Solo ove, in esito a tale verifica, si dovesse escludere l'applicazione della legge straniera e ritenere applicabile la legge del foro, le conseguenze saranno quelle da questa concretamente previste. In altri termini, lo scrutinio sulla compatibilità della legge straniera applicabile al caso dev'essere compiuto non sulla scorta del *petitum* immediato della domanda ma comparando in astratto la legge straniera con l'ordine pubblico del foro come sopra inteso.

8. La sentenza impugnata ha del tutto trascurato i suesposti principi. In particolare, fuorviata dall'errore iniziale di considerare la controversia come relativa - non già ad obbligazione contrattuale, ma - ad obbligazione nascente dalla legge o da atto illecito (vedi supra sub "4."), ha perso di vista la problematica indicata sub "5.", "6." e "7."; ed ha ommesso di compiere le operazioni logico - giuridiche alle quali il giudicante era tenuto per l'individuazione della legge applicabile al rapporto e, una volta tale legge individuata, per scrutinarne le disposizioni alla luce dell'ordine pubblico internazionale.

9. La sentenza impugnata deve essere dunque cassata e la causa rinviata ad altro giudice, che la deciderà attenendosi ai seguenti principi di diritto:

1) Ai fini del diritto internazionale privato italiano. la domanda con la quale il lavoratore chieda dichiararsi l'illegittimità del licenziamento e la reintegra nel posto di lavoro, in relazione a rapporto di lavoro sorto all'estero, ivi eseguito e poi risolto, introduce una controversia relativa ad obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 57 della legge 31 maggio 1995 n. 218. Pertanto la legge applicabile a tale controversia dev'essere individuata secondo le disposizioni della Convenzione di Roma del 19 giugno 1980 resa esecutiva con legge 18 dicembre 1984 n. 975.

2) A norma dell'art. 6 secondo comma lettera "a" della predetta Convenzione, il rapporto di lavoro sorto, eseguito e risolto negli Stati Uniti d'America ed in relazione al quale, all'atto della stipulazione del relativo contratto, le parti non abbiano esercitato la facoltà di scelta di cui all'art. 3 della stessa Convenzione, è regolato dalla legge del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, salvo che tale legge - che il giudice ha il dovere d'accertare d'ufficio a norma dell'art. 14 della citata legge 31 maggio 1995 n. 218 - non risulti manifestamente incompatibile con l'ordine pubblico italiano.

3) È manifestamente incompatibile con l'ordine pubblico italiano una legge che, in linea generale, non preveda tutela contro il licenziamento ingiustificato.

4) In caso di accertata incompatibilità con l'ordine pubblico italiano, ai sensi del numero che precede, il giudice applicherà i criteri di cui all'art. 4 della richiamata Convenzione di Roma.

Il ricorso deve essere accolto. E, con la cassazione della sentenza, la causa deve essere rinviata a contiguo giudice di merito, che provvederà anche alla disciplina delle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata, e rinvia alla Corte d'Appello di L'Aquila, anche per le spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma, il 10 aprile 2002.