



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

Licenziamento

SEZIONE LAVORO

R.G.N. 3556/2023

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ADRIANA DORONZO

- **Presidente** -

Dott. FABRIZIA GARRI

- **Consigliere** -

Dott. FABRIZIO AMENDOLA

- **Rel. Consigliere** -

Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO

- **Consigliere** -

Dott. GUALTIERO MICHELINI

- **Consigliere** -

ha pronunciato la seguente

Cron.

Rep.

Ud. 23/01/2024

CC

ORDINANZA

sul ricorso 3556-2023 proposto da:

[redacted] elettivamente domiciliato in ROMA, [redacted]
[redacted] presso lo studio dell'avvocato [redacted] che lo
rappresenta e difende;

- **ricorrente** -

contro

2024

269

[redacted] S.P.A., in persona del
legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata
in ROMA, [redacted] presso lo
studio dell'avvocato [redacted] che la rappresenta e
difende;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 4528/2022 della CORTE D'APPELLO di
ROMA, depositata il 22/11/2022 R.G.N. 3174/2020;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio
del 23/01/2024 dal Consigliere Dott. FABRIZIO AMENDOLA.



1. la Corte di Appello di Roma, con la sentenza impugnata resa in seguito a rinvio disposto da questa Corte con ordinanza n. 18253 del 2020, ha dichiarato legittimo il licenziamento intimato da █████ S.p.A. a █████ in data 15.12.2009 per superamento del periodo di comporto;

2. la Corte - in sintesi - ha, innanzitutto, accertato, sulla scorta del *dictum* della Cassazione, che la società non aveva trascurato le richieste di congedo del lavoratore, avendovi comunque dato riscontro;

quindi ha proceduto alla verifica della legittimità del licenziamento esaminando il "contenuto dei documenti facenti parte del carteggio intercorso tra le parti in ordine alle richieste avanzate dal lavoratore e alle risposte fornite dall'azienda", giungendo alla conclusione che la condotta datoriale risultava "rispettosa della disciplina contrattualcollettiva che regola la materia",

in particolare, per quanto qui rileva, ha esaminato la richiesta del █████ di 30 giorni di congedo straordinario non retribuito, cui era allegata una certificazione medica, richiesta respinta dalla società "in mancanza di documenti sanitari da cui risulti espressamente la durata del periodo richiesto (termine iniziale e finale)";

secondo la Corte la disposizione pattizia contenuta nell'art. 26.9 CCNL delle attività ferroviarie del 16 aprile 2003, disciplinante la fattispecie concreta, è da interpretare nel senso che "imponga la preventiva indicazione, nei certificati medici, di inizio e fine malattia quando precisa che il periodo di aspettativa è commisurato a quanto indicato nella certificazione medica, e che tale indicazione sia funzionale alla verifica dei limiti di durata del periodo di aspettativa, parimenti richiamati dalla norma";



3. quanto infine alla dedotta tardività dell'intimazione del licenziamento (15.12.2009) rispetto al superamento del comportamento (6.11.2009)", la Corte territoriale ha ritenuto che "proprio la dinamica del carteggio intercorso tra le parti e i reiterati tentativi dell'azienda di favorire la conservazione del posto consentono di ritenere congruo il suddetto intervallo di tempo, necessario ad una prognosi di sostenibilità delle assenze rispetto al permanere dell'interesse dell'azienda", richiamando a sostegno Cass. n. 18960 del 2020;

4. per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso il soccombente con quattro articolati motivi; ha resistito con controricorso l'intimata società;

entrambe le parti hanno comunicato memorie;

all'esito della camera di consiglio, il Collegio si è riservato il deposito dell'ordinanza nel termine di sessanta giorni;

CONSIDERATO CHE

1. i motivi di ricorso possono essere sintetizzati come da rubriche formulate dalla stessa parte ricorrente;

1.1. il primo denuncia: "Violazione e/o falsa applicazione dell'art. 26.9 del C.c.n.l. delle attività ferroviarie del 16 aprile 2003, nonché degli artt. 1362 e 1363 cod. civ., per aver erroneamente affermato che il diritto potestativo previsto da tale clausola <imponga la preventiva indicazione di inizio e fine malattia> ai fini della concessione del periodo di aspettativa, in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ.";

1.2. col secondo motivo si denuncia: "Violazione e/o falsa applicazione dell'art. 26.9 del C.c.n.l. delle attività ferroviarie del 16 aprile 2003, in relazione agli artt. 1366, 1367 e 1369 cod. civ., artt. 3, 4, 32 e 35 Cost., art. 2087 cod. civ., per aver erroneamente affermato che il diritto potestativo previsto da tale clausola <imponga la preventiva indicazione



di inizio e fine malattia> ai fini della concessione del periodo di aspettativa, in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ.”;

1.3. il terzo motivo subordinatamente deduce: “omesso esame del fatto decisivo, nonché pacifico, costituito dalla prosecuzione dell’attività lavorativa per oltre un mese dopo la scadenza del periodo di comporto, in relazione all’art. 360, n. 5, cod. proc. civ., con conseguente illegittimità del licenziamento per tolleranza e/o acquiescenza e/o tardività e/o rinuncia tacita”;

1.4. il quarto mezzo denuncia, in ulteriore subordine: “violazione e/o falsa applicazione degli artt. 2110, 2118 e 2697 cod. civ., per aver erroneamente onerato il lavoratore della prova della tardività del licenziamento per superamento del periodo di comporto, in relazione all’art. 360, n. 3, cod. proc. civ.”;

2. i primi due motivi di ricorso possono essere valutati congiuntamente per connessione;

pongono la questione della violazione o falsa applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi del n. 3 dell’art. 360 c.p.c., come modificato dal d. lgs. n. 40 del 2006, che ha parificato la denuncia, sul piano processuale, a quella delle norme di diritto, sollecitando, in sede di legittimità, “l’interpretazione delle clausole in base alle norme codicistiche di ermeneutica negoziale (artt. 1362 ss. cod. civ.) come criterio interpretativo diretto e non come canone esterno di commisurazione dell’esattezza e della congruità della motivazione, senza più necessità, a pena di inammissibilità della doglianza, di una specifica indicazione delle norme asseritamente violate e dei principi in esse contenuti, né del discostamento da parte del giudice di merito dai canoni legali assunti come violati o di una loro applicazione sulla base di argomentazioni illogiche od insufficienti” (*ab imo*, Cass. n. 6335 del 2014; successive



conf. Cass. n. 18946 del 2014; Cass. n. 13265 del 2018, Cass. n. 26618 del 2019; Cass. n. 29893 del 2019; Cass. n. 36654 del 2022);

2.1. tanto premesso, il contenuto dell'art. 26/9 del C.c.n.l. delle attività ferroviarie del 16 aprile 2003 in controversia è il seguente:

“Prima che siano superati i limiti di comporta, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, può richiedere un periodo non retribuito di aspettativa per motivi di salute della durata massima di 12 mesi, commisurato a quanto indicato nella certificazione medica.”

“Qualora l'ultimo evento morboso in atto al termine del periodo di comporta risulti di durata superiore a 2 mesi, il periodo di aspettativa di cui al precedente comma sarà elevato fino a 16 mesi.”

“L'azienda concederà tale aspettativa al termine del periodo di comporta, al fine di agevolare la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore.”

“Il suddetto periodo di aspettativa non retribuita non è comunque considerato utile ad alcun effetto contrattuale.”

2.2. dal tenore letterale della clausola si evince con chiarezza che la concessione dell'aspettativa non retribuita prevista dall'istituto contrattuale in parola postula che: il lavoratore si trovi in un perdurante stato di malattia, evidentemente già certificato, tale da consentirgli di assentarsi dal lavoro; non deve essere stato superato il limite del comporta, ma sussiste il rischio che, per il protrarsi della malattia o della sua reiterazione, lo stesso possa essere superato; l'azienda, al fine di agevolare la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore, e quindi evitare il licenziamento, deve concedere l'aspettativa da fruire al termine del periodo di comporta e in continuità con esso; il periodo di aspettativa così riconosciuto non può superare un certo tetto massimo; la richiesta del



lavoratore deve essere fondata su "motivi di salute"; infine, il periodo di aspettativa richiesto deve essere "commisurato a quanto indicato nella certificazione medica";

avuto riguardo a questa ultima condizione, il Collegio reputa che l'uso del termine "commisurato" indichi come l'aspettativa per motivi di salute possa essere richiesta nella "misura" necessariamente indicata nella certificazione medica, perché sempre di assenza giustificata dall'esistenza di uno stato morboso deve trattarsi;

2.3. nella specie, la certificazione del medico specialista in dermatologia, dopo la diagnosi di "sindrome ansiosa reattiva con disturbi del sonno in trattamento farmacologico", reca la seguente dicitura: "tale stato necessita di periodi di riposo saltuario (al bisogno anche uno o due giorni) e non necessariamente di periodi continuativi";

tale attestazione non è certo sufficiente a giustificare l'aspettativa di cui alla disposizione pattizia, richiesta dal lavoratore per 30 giorni, atteso che non vi è un nesso necessario tra la certificazione dell'evento morboso e la durata richiesta, né si può sostenere una interpretazione che lasci sostanzialmente al lavoratore la scelta di determinare il tempo di cura e di riposo di cui abbia bisogno *ad libitum*;

una diversa interpretazione della clausola contrattuale in oggetto dovrebbe portare alla implausibile conclusione che la volontà delle parti sociali fosse quella di ritenere idonea ad ottenere l'aspettativa in questione una certificazione con cui un medico, attestato lo stato di malattia, non indichi alcuna durata, in modo da lasciare il lavoratore arbitro di scegliere se e quando fruire del beneficio, anche alternando periodi di tempo in cui non vi è attestazione dello stato di malattia o di prognosi necessaria per la sua guarigione;

ne consegue che la Corte territoriale non ha affatto male interpretato o falsamente applicato la disciplina collettiva



richiamata, per cui le censure di parte ricorrente sul punto devono essere disattese;

3. possono essere esaminati congiuntamente anche il terzo e quarto motivo di ricorso, in quanto, in via subordinata, censurano il capo di sentenza in cui la Corte territoriale ha respinto l'eccezione di "tardività dell'intimazione del licenziamento (15.12.2009) rispetto al superamento del comportamento (6.11.2009)";

essi non possono trovare accoglimento;

3.1. secondo la giurisprudenza di questa Corte, in tema di licenziamento per superamento del periodo di comporto per malattia del lavoratore, fermo restando il potere datoriale di recedere non appena terminato il periodo suddetto, e quindi anche prima del rientro del prestatore, nondimeno il datore di lavoro ha altresì la facoltà di attendere tale rientro per sperimentare in concreto se residuino o meno margini di riutilizzo del dipendente all'interno dell'assetto organizzativo, se del caso mutato, dell'azienda; ne deriva che solo a decorrere dal rientro in servizio del lavoratore, l'eventuale prolungata inerzia datoriale nel recedere dal rapporto può essere oggettivamente sintomatica della volontà di rinuncia del potere di licenziamento e, quindi, ingenerare un corrispondente incolpevole affidamento da parte del dipendente (Cass. n. 24899 del 2011; Cass. n. 18411 del 2016);

resta pure fermo il principio, più volte enunciato da questa Corte, secondo cui, in tali casi, l'interesse del lavoratore alla certezza della vicenda contrattuale va temperato con un ragionevole *spatium deliberandi* che va riconosciuto al datore di lavoro perché egli possa valutare nel complesso la convenienza ed utilità della prosecuzione del rapporto in relazione agli interessi aziendali (cfr. *ex aliis*, Cass. n. 7037 del 2011 e Cass. n. 7849 del 2019);



in ogni caso, la tempestività del licenziamento non può risolversi in un dato cronologico fisso e predeterminato, ma costituisce valutazione di congruità che il giudice di merito deve fare caso per caso, con riferimento all'intero contesto delle circostanze significative (giurisprudenza pacifica: Cass. n. 253 del 2005; Cass. n. 23920 del 2010; Cass. n. 253 del 2015; Cass. n. 16462 del 2015) e la conseguente valutazione è sindacabile in Cassazione nei ristretti limiti in cui, attualmente, lo è ogni accertamento di fatto;

3.2. ciò posto in diritto, la mancanza di una esplicita motivazione della Corte sul fatto che il [REDACTED] fosse rientrato in servizio non assume la consistenza di omesso esame di un fatto decisivo nel senso richiesto dalle Sezioni unite civili (cfr. sent. nn. 8053 e 8054 del 2014), ovvero sia fatto che, ove esaminato, avrebbe condotto ad un esito diverso della lite con prognosi di certezza e non di mera possibilità, atteso che è espressamente riconosciuta al datore di lavoro, dalla giurisprudenza prima citata, "la facoltà di attendere la ripresa del servizio per sperimentare in concreto se residuino o meno margini di riutilizzo del dipendente all'interno dell'assetto organizzativo dell'azienda"; ne consegue che il solo fatto che il dipendente venga licenziato dopo avere ripreso il lavoro non è, di per sé, circostanza inequivocamente sintomatica di una rinuncia al potere di licenziare;

quanto poi al riparto degli oneri probatori in ordine alla tardività del licenziamento, deve ritenersi che la decisione su tale questione è stata assunta dalla Corte territoriale più che in applicazione del criterio formale di giudizio di cui all'art. 2697 c.c., piuttosto sul convincimento comunque espresso dai giudici del merito circa l'apprezzamento che, nella specie, l'attesa di poco più di un mese rendesse "congruo il suddetto intervallo di tempo, necessario ad una prognosi di



sostenibilità delle assenze rispetto al permanere dell'interesse dell'azienda";

4. pertanto, il ricorso deve essere respinto con le spese che seguono la soccombenza liquidate come da dispositivo; va, disposta, da ultimo, per l'ipotesi di diffusione del presente provvedimento, l'omissione delle generalità e degli altri dati identificativi della parte ricorrente a norma dell'art. 52 del d.lgs. n. 196/2003; ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. n. 115 del 2002, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge n. 228 del 2012, occorre dare atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello, ove dovuto, per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13 (cfr. Cass. SS.UU. n. 4315 del 2020);

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese liquidate in euro 5.500,00, oltre euro 200,00 per esborsi, accessori secondo legge e rimborso spese generali al 15%.

Ai sensi dell'art. 52 d. lgs. n. 196 del 2003, in caso di diffusione omettere le generalità e gli altri dati identificativi di [REDACTED]

A mente dell'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello, ove dovuto, per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13.



**Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 23 gennaio
2024.**

La Presidente

Dott.ssa Adriana Doronzo

