CORTE DI CASSAZIONE – Sentenza 04 luglio 2017, n. 16392

Licenziamento – Superamento del periodo di comporto – CCNL – Rientro dalla malattia – Riutilizzo del lavoratore all'interno dell'assetto organizzativo

Fatti di causa

Con sentenza depositata il 6.11.2014 la Corte di appello di Catanzaro, confermando la pronuncia del Tribunale di Lamezia Terme, ha dichiarato illegittimo il licenziamento intimato il 7.3.2011 da P.I.s.p.a.a L. L. per superamento del periodo di comporto.

La Corte territoriale, ritenendo pacifico il numero complessivo di assenze del dipendente (pari a 732 giorni in un quadriennio) e quindi sussistente il requisito previsto dall'art. 43, commi 2 e 4, delc.c.n.I. di settore per il recesso datoriale, ha rilevato che l'intervallo temporale trascorso tra il rientro nel posto di lavoro (30.1.2011) e la comunicazione del licenziamento aveva determinato un incolpevole affidamento del lavoratore nella prosecuzione del rapporto e nella volontà del datore di lavoro di rinunciare alla facoltà di recedere.

Per la cassazione della sentenza la società propone ricorso affidato a due motivi. Il L. resiste con controricorso.

Ragioni della decisione

Con il primo motivo di ricorso si denunzia violazione e falsa applicazione degli artt. 2110cod.civ., 43 delc.c.n.I. di settore, 115 cod.proc.civ. (in relazione all'art. 360, primo comma, nn. 3 e 5) avendo, la Corte distrettuale, trascurato che deve ritenersi notorio che la società P.I. ha circa 160.000 dipendenti e 14.000 uffici su tutto il territorio. Inoltre, la contestazione proveniva non dal diretto superiore del dipendente bensì dall'organo disciplinare che ha dovuto provvedere all'analitico computo, in base alla certificazione medica prodotta dal dipendente, dei giorni complessivi di assenza.

Con il secondo motivo di ricorso si denunzia violazione e falsa applicazione dell'art. 2697cod.civ. (in relazione all'art. 360, primo comma,nn. 3 e 5) avendo, la Corte distrettuale, invertito l'onere probatorio in ordine alla sussistenza, in concreto, di una manifestazione tacita di volontà del datore di lavoro di rinunciare al recesso, circostanza che deve essere provata – secondo orientamento giurisprudenziale di legittimità (Cass. n. 9032/2000) – dal lavoratore.

I due motivi di ricorso, che per ragioni di connessione possono essere trattati congiuntamente, sono fondati.

Preliminarmente, va rilevato che non è ravvisabile alcun vizio di contraddittorietà della sentenza (dedotto implicitamente con il richiamo del n. 5 dell'art. 360, primo comma,cod.proc.civ.) in quanto la Corte ha specificatamente indicato le ragioni per le quali, avendo la parte datoriale intimato il licenziamento dopo 35 giorni dal rientro del dipendente nel posto di lavoro, la sua condotta costituiva inerzia, tenuto conto dell'affidamento ingenerato e della carenza di elementi concreti volti a dimostrare le dimensioni dell'azienda, la complessità dell'organizzazione aziendale e la compatibilità dello stato di salute del lavoratore con le mansioni affidate.

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 per giustificato motivo oggettivo e, quindi, ingenerare un corrispondente incolpevole affidamento da parte del dipendente (Cass.nn. 18411 e 6697 del 2016, 24899 del 2011).

E' stato altresì più volte affermato che nel licenziamento per superamento del periodo di comporto per malattia l'interesse del lavoratore alla certezza della vicenda contrattuale va contemperato con un ragionevole spatium deliberarteli 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).

In sostanza, è necessario valutare il comportamento del datore di lavoro dal momento della ripresa del servizio per accertare se la prolungata inerzia sia sintomatica della volontà di rinuncia al potere di licenziamento e tale da ingenerare un corrispondente incolpevole affidamento da parte del dipendente (Cass. n. 24899/2011 , Cass. n. 19400/2014).

In ordine all'onere della prova circa il superamento dei limiti di ragionevolezza tali da costituire espressione della volontà tacita del datore di lavoro di rinunciare al recesso, l'orientamento ribadito più recentemente da questa Corte ha rilevato che grava sul lavoratore l'onere di provare tale circostanza (Cass. nn. 3650/1987, 3555/1989, 19400/2014, 6697/2016), mentre una ricostruzione più risalente (Cass. nn. 9032/2000, recentemente richiamata da Cass. n. 16462/2015) ha ritenuto di suddividere l'onere probatorio a seconda del tempo trascorso tra maturazione del periodo di comporto e intimazione del recesso, gravando sul datore di lavoro la prova della sussistenza del nesso di causalità (tra comporto e recesso) in caso di licenziamento irrogato dopo un apprezzabile intervallo di tempo ovvero sul lavoratore nel caso di intimazione del licenziamento dopo pochi giorni dalla riammissione in servizio.

Questa Corte ritiene componibili le (due solo apparentemente) divergenti ricostruzioni esegetiche in quanto deve ritenersi che, in applicazione del criterio di riparto dell'onere della prova dettato dall'art. 2697 cod.civ., la prova del superamento del periodo di comporto spetti al datore di lavoro in quanto fatto costitutivo del licenziamento mentre la prova della sussistenza di un affidamento incolpevole (ossia di circostanze che integrino una manifestazione tacita della volontà del datore di lavoro di rinunciare al diritto di recesso) spetti al lavoratore in quanto fatto estintivo del potere di recesso. Dette circostanze possono essere rappresentate oltre che dal lasso di tempo intercorso tra maturazione del periodo di comporto e data di intimazione del licenziamento anche da una serie di altri elementi di varia natura (tra cui, ad es., il possesso da parte del datore di lavoro di tutti i dati documentali necessari per il computo delle assenze, il tipo e le dimensioni della struttura organizzativa aziendale).

E' pur vero che il datore di lavoro è tenuto, nel rispetto dei principi di buona fede e correttezza che presidiano le modalità di adempimento del rapporto di lavoro (artt. 1175 e 1375 cod.civ.), ad intimare il licenziamento entro un tempo ragionevolmente circoscritto rispetto alla data di maturazione del periodo di comporto ed alla ripresa dell'attività lavorativa da parte del dipendente. Nel caso, quindi, sia trascorso un apprezzabile lasso di tempo, il lavoratore – oltre ad allegare e dimostrare l'esistenza del fatto materiale, ossia il decorso del tempo – può dedurre la violazione di regole di condotta, provando che l'asserito debitore ha posto in essere un comportamento contrario alle regole generali di correttezza e buona fede, ed allora sorge per il datore di lavoro l'onere di provare (ai sensi dell'art. 1218 cod.civ.) che l'impossibilità della prestazione o la non esatta esecuzione della stessa o comunque il pregiudizio che ha colpito la controparte derivano da causa a lui non imputabile.

La Corte distrettuale non si è conformata a tali principi di diritto nella misura in cui ha posto a carico del datore di lavoro l'onere di provare la sussistenza di circostanze che impedissero la formazione di un affidamento incolpevole.

La mancata conformità al principio di diritto innanzi esposto emerge con evidenza se si considera che la società aveva evidenziato il decorso di un arco di tempo contenuto (35 giorni tra il rientro del lavoratore in servizio e il licenziamento) e la sussistenza di una dimensione imprenditoriale complessa (immediatamente desumibile dal notevole numero di dipendenti della società), circostanze giustificative che richiedevano l'assolvimento di un rigoroso onere probatorio da parte del lavoratore in ordine alla sussistenza di una volontà tacita del datore di lavoro di rinunciare al recesso.

In conclusione, il ricorso va accolto con l'enunciazione del seguente principio di diritto: «Nel caso in cui il datore di lavoro intimi un licenziamento per superamento del periodo di comporto dopo la ripresa dell'attività lavorativa da parte del dipendente, l'allegazione e la prova di circostanze che integrino una manifestazione tacita della volontà del datore di lavoro di rinunciare al diritto di recesso spetta al lavoratore in quanto fatto estintivo del potere di recesso».

La sentenza impugnata deve essere, quindi, cassata, con rinvio, anche per le spese del presente giudizio di cassazione, alla Corte d'appello di Catanzaro in diversa composizione, che si atterrà, nell'ulteriore esame del merito della controversia, a tutti i principi su affermati.

P.Q.M.

Accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese del presente giudizio di cassazione, alla Corte di appello di Catanzaro in diversa composizione.