

Corte di Cassazione, Sentenza 26 aprile 2022, n. 13605

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO:

1. La Corte di Appello di Bologna, con sentenza del 21 ottobre 2019, nell'ambito di un procedimento ex lege n. 92 del 2012, ha confermato la pronuncia di primo grado che aveva annullato il licenziamento per giusta causa intimato il 25 ottobre 2017 a (Omissis) da (Omissis) Spa, condannando la società datrice di lavoro alle conseguenze sanzionatorie previste dalla L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 4, e successive modif. e integrazioni.

2. In sintesi, la Corte ha, innanzitutto, rammentato che era stato addebitato alla dipendente di trovarsi in villeggiatura il 14 agosto 2017 in un giorno di permesso ex lege n. 104 del 1992, concesso per assistere la madre disabile, che invece si trovava in altro luogo, violando "i principi di correttezza e buona fede nonchè gli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà" e cagionando altresì con l'"assenza dal servizio (...) disagi e disservizi nell'organizzazione del lavoro"; ha evidenziato che, "in sede di giustificazioni, (...), la Omissis non ha negato l'effettività del fatto specificamente contestato, scusandosi dell'errore commesso di cui ha riconosciuto la gravità, adducendo quali motivi l'improvvisa indisponibilità espressa dalla madre soltanto nella tarda serata del giorno prima (13/08/2017) a raggiungerla, come concordato, presso la località di villeggiatura e, quanto al mancato tempestivo rientro, le proprie condizioni di salute, anche in relazione alla guida di notte per lunghi tragitti ed al traffico che avrebbe trovato; in giudizio ha altresì allegato di non aver pensato di avvertire l'azienda del fatto che il 14.8. non avrebbe potuto materialmente assistere la madre e comunque di essere ripartita per (OMISSIS) in treno nel pomeriggio dello stesso giorno, disdettando la prenotazione dell'albergo"; la Corte ha, quindi, condiviso la sentenza di primo grado circa la riconduzione del caso all'ipotesi d'insussistenza della giusta causa di licenziamento perchè il fatto rientrava tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni della contrattazione collettiva, anche sulla scorta di un precedente di legittimità (Cass. n. 18744 del 2018); ha, infine, osservato che "non ha pregio il tentativo della reclamante di reinterpretazione - come autonomo, distinto e più grave titolo di responsabilità disciplinare in punto di abuso del diritto ai permessi per assistenza invalidi - del chiaro dato testuale della contestazione mossa alla Omissis in termini di inadempimento dei doveri gravanti sul dipendente ai sensi degli evocati principi ex artt. 2104 e 2105 c.c."

3. Per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso la società soccombente con 3 motivi; ha resistito con controricorso l'intimata.

4. In prossimità dell'udienza pubblica del 2 febbraio 2022 il P.G. ha comunicato, ai sensi del D.L. n. 137 del 2020, art. 23, comma 8 bis, inserito nella L. di conv. n. 176 del 2020, le sue conclusioni per il rigetto del ricorso.

Entrambe le parti hanno depositato memorie.

Motivi della decisione

1. Con il primo motivo si denuncia la "violazione e falsa applicazione degli artt. 1362 e 1363 c.c. in relazione agli artt. 115 e 116 c.p.c.", criticando l'interpretazione della contestazione disciplinare offerta dalla Corte territoriale.

Con il secondo motivo si denuncia la violazione e la falsa applicazione della L. n. 104 del 1992, artt. 33, comma 3, in relazione agli artt. 2104, 2105, 2106 e 2119 c.c.; si deduce che, laddove la Corte di merito "avesse fatto corretta applicazione dei canoni ermeneutici in tema di interpretazione degli atti unilaterali (i.e. la lettera di contestazione disciplinare)", avrebbe dovuto rilevare che la società aveva addebitato alla B. non già l'assenza ingiustificata o arbitraria dal servizio, bensì la fruizione abusiva del permesso retribuito ex lege n. 104 del 1992, con conseguente applicazione della giurisprudenza di legittimità che ha ritenuto, in tale ipotesi, la ricorrenza di una giusta causa di licenziamento, anche

in conformità con le previsioni della contrattazione collettiva che prevedono il licenziamento in caso di violazioni dolose.

2. I motivi, congiuntamente scrutinabili per connessione, sono inammissibili in quanto sollecitano una diversa interpretazione della contestazione disciplinare, invocando un sindacato che è inibito a questa Corte (cfr., in analoga fattispecie, v. Cass. n. 18744 del 2018, richiamata anche dalla sentenza impugnata).

Invero l'accertamento di una volontà, anche quando espressione di autonomia negoziale, si sostanzia in un accertamento di fatto (tra molte, Cass. n. 9070 del 2013; Cass. n. 12360 del 2014), riservato all'esclusiva competenza del giudice del merito (cfr. Cass. n. 17067 del 2007; Cass. n. 11756 del 2006); tali valutazioni del giudice di merito in proposito soggiacciono, nel giudizio di cassazione, ad un sindacato limitato alla verifica del rispetto dei canoni legali di ermeneutica contrattuale ed al controllo della sussistenza di una motivazione logica e coerente (ex plurimis, Cass. n. 21576 del 2019; Cass. n. 20634 del 2018; Cass. n. 4851 del 2009; Cass. n. 3187 del 2009; Cass. n. 15339 del 2008; Cass. n. 11756 del 2006; Cass. n. 6724 del 2003; Cass. n. 17427 del 2003); inoltre, sia la denuncia della violazione delle regole di ermeneutica, sia la denuncia del vizio di motivazione esigono una specifica indicazione - ossia la precisazione del modo attraverso il quale si è realizzata l'anzidetta violazione e delle ragioni della obiettiva deficienza e contraddittorietà del ragionamento del giudice di merito - non potendo le censure risolversi, in contrasto con l'interpretazione loro attribuita, nella mera contrapposizione di una interpretazione diversa da quella criticata (tra le innumerevoli: Cass. n. 18375 del 2006; Cass. n. 12468 del 2004; Cass. n. 22979 del 2004, Cass. n. 7740 del 2003; Cass. n. 12366 del 2002; Cass. n. 11053 del 2000); nella specie, al cospetto dell'approdo esegetico cui sono pervenuti concordemente i giudici del primo e del secondo grado, in base al quale la contestazione della società era da intendersi come contestazione di assenza ingiustificata per un giorno e non come comportamento fraudolento e preordinato all'abuso della fruizione del permesso ex lege n. 104 del 1992, parte ricorrente, nella sostanza, si limita a rivendicare un'alternativa interpretazione plausibile più favorevole; ma per sottrarsi al sindacato di legittimità quella data dal giudice al testo esaminato non deve essere l'unica interpretazione possibile, o la migliore in astratto, ma una delle possibili, e plausibili, interpretazioni; sicchè, quando di un testo negoziale sono possibili due o più interpretazioni, non è consentito - alla parte che aveva proposto l'interpretazione poi disattesa dal giudice di merito - dolersi in sede di legittimità del fatto che sia stata privilegiata l'altra (Cass. n. 10131 del 2006).

3. Il terzo motivo denuncia la violazione e falsa applicazione della L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 4, in relazione agli artt. 1362, 2104, 2105, 2106, 2119 c.c. e all'art. 54 del CCNL del personale non dirigente di Ommissis, contestando l'applicazione al caso della tutela reintegratoria; si deduce che nella disciplina collettiva applicabile le sanzioni, sia conservative che espulsive, sarebbero previste per le assenze "arbitrarie", mentre quella della Ommissis non sarebbe tale perchè la dipendente aveva richiesto di astenersi dal servizio per usufruire del permesso L. n. 104 del 1992 ex art. 33, comma 3.; si sostiene, dunque, che i giudici del merito avrebbero "interpretato e poi applicato una clausola contrattuale prevedente una sanzione conservativa ad un caso concreto non contemplato dalla medesima violando, per tal modo, le disposizioni di legge e di contratto collettivo".

Il motivo non può trovare accoglimento, anche sulla scorta del principio di diritto affermato da questa Corte (Cass. n. 11665 del 2022), qui ribadito: "In tema di licenziamento disciplinare, al fine di selezionare la tutela applicabile tra quelle previste dalla L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 18 commi 4 e 5, come novellata dalla L. 28 giugno 2012, n. 92, è consentita al giudice la sussunzione della condotta addebitata al lavoratore ed in concreto accertata giudizialmente nella previsione contrattuale che punisca l'illecito con sanzione conservativa anche laddove sia espressa attraverso clausole generali o elastiche. Tale operazione di interpretazione e sussunzione non trasmoda nel giudizio di proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato, restando tale operazione di interpretazione nei limiti dell'attuazione del principio di proporzionalità come già eseguito dalle parti sociali attraverso la previsione del contratto collettivo".

Si è argomentato che anche laddove la fattispecie punita con una sanzione conservativa sia delineata dalla norma collettiva mediante una clausola generale o elastica, "graduando la condotta con riguardo ad una sua particolare gravità ed utilizzando nella descrizione della fattispecie espressioni che necessitano di essere riempite di contenuto", sicuramente "rientra nel compito del giudice riempire di contenuto la clausola utilizzando standard conformi ai valori dell'ordinamento ed esistenti nella realtà sociale in modo tale da poterne definire i contorni di maggiore o minore gravità", perchè "all'interprete è demandato di interpretare la fonte negoziale e verificare la sussumibilità del fatto contestato nella previsione collettiva anche attraverso una valutazione di maggiore o minore gravità della condotta". Pertanto, costituiva specifico compito dei giudici del merito accertare la sussumibilità del fatto contestato, così come ricostruito da costoro e non secondo la prospettazione della società, nell'ambito delle previsioni collettive che comminano sanzioni conservative, considerata la vincolatività di queste ultime (cfr. Cass. n. 15058 del 2015; Cass. n. 4546 del 2013; Cass. n. 13353 del 2011; Cass. n. 1173 del 1996; Cass. n. 19053 del 1995) anche ai fini della individuazione della tutela applicabile con la novella dell'art. 18 S.d.L. (Cass. n. 11665/2022 cit.); ciò hanno fatto i giudici bolognesi attraverso una valutazione del grado di gravità della condotta che tenesse conto di tutte le circostanze del caso concreto, riconducendo quest'ultimo, plausibilmente, ad una ipotesi omologabile all'assenza arbitraria per un giorno lavorativo.

4. Conclusivamente il ricorso deve essere respinto, con spese liquidate secondo soccombenza come da dispositivo.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, nel testo introdotto dalla L. n. 228 del 2012, art. 1, comma 17, occorre dare atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello, ove dovuto, per il ricorso, a norma dello stesso art. 13, comma 1-bis (cfr. Cass. SS.UU. n. 4315 del 2020).

P.Q.M.

La Corte, riconvocatasi nella medesima composizione in data 30 marzo 2022, rigetta il ricorso e condanna parte ricorrente al pagamento delle spese liquidate in Euro 5.000,00, oltre Euro 200,00 per esborsi, rimborsi spese generali al 15% e accessori secondo legge.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis, se dovuto.

Così deciso in Roma, nella Camera di Consiglio, il 30 marzo 2022.

Depositato in Cancelleria il 26 aprile 2022