

CORTE D'APPELLO DI TORINO,
Sez. Lav., Sentenza 27 gennaio 2022
- Pres. FIERRO - M.A. (Avv. A.
SELLA) c. SERENI ORIZZONTI
1 spa (Avv. D. GAROFALO).

Diritto soggettivo - Richiesta di aspettativa non retribuita - Diniego - Modalità di comunicazione delle ragioni ostative - Correttezza e buona fede.

Il datore di lavoro che decida di non accogliere la richiesta di aspettativa non retribuita presentata da un lavoratore che non rientra nei casi previsti dalla legge o dalle disposizioni collettive deve allegare le ragioni ostative alla concessione ().*

Oggetto: Reclamo ex art. 1, comma 58, L. 92/2012.

CONCLUSIONI

Per la reclamante: In principalità accertare e dichiarare la nullità, annullabilità e/o illegittimità e/o inefficacia del licenziamento e/o ingiustificatezza e/o insussistenza nel merito e per l'effetto ordinare

alla parte convenuta la reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro nonché condannare il datore di lavoro al risarcimento del danno subito stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, quantificata in euro 1.607,29 o nella diversa misura accertanda maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione in ogni caso in misura non inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, e con riconoscimento della facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto quantificata in euro 1.607,29 o nella diversa misura accertanda; in subordine accertare e dichiarare che vi è un difetto di giustificatezza del licenziamento e per l'effetto annullare il licenziamento e condannare parte convenuta alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma dell'art. 18 st. lav. e al pagamento di

(*) Il commento di Gabriele Moro, *La Corte di Appello di Torino e il rifiuto della richiesta di un periodo di aspetta-*

tiva non retribuita, segue il testo della sentenza in epigrafe.

un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto come quantificata in ricorso o nella diversa misura accertanda, dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione nella misura pari a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto o nella diversa misura ritenuta equa e di ragione condannare altresì la convenuta al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione con riconoscimento della facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto quantificata in euro 1.607,29 o nella diversa misura accertanda; in ulteriore subordinare accertare e dichiarare la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento e che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo e per l'effetto dichiarato risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici ed un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima

retribuzione globale di fatto o nella diversa misura accertanda quantificata in € 1.607,29 o nella diversa misura accertanda; in via di ulteriore subordinare accertare e dichiarare inefficace il licenziamento per violazione del requisito di motivazione *ex art. 2 comma 2 legge 604/66 e/o* della procedura di cui all'art. 7 st. lav. e per l'effetto dichiarare risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di sei ed un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto come sopra quantificata o nella diversa misura accertanda; in ogni caso con la rivalutazione e gli interessi legali maturati e maturandi dalle singole scadenze all'effettivo soddisfo. Con vittoria di competenze e spese di entrambe le fasi di giudizio.

Per la reclamata: In via principale rigettare integralmente il reclamo con conferma della gravata sentenza e condannare M. A. al pagamento delle spese della presente fase tenuto conto ai fini della quantificazione dell'intervenuta compensazione delle spese delle due

fasi del primo grado di giudizio; in subordine ove ritenuta l'illegittimità del licenziamento riconoscere alla reclamante la tutela di cui al 5° comma dell'art. 18 liquidando l'indennità nella misura minima e con integrale compensazione delle spese dei due gradi di giudizio e della fase sommaria.

Fatto e diritto

Con ricorso depositato il 24.5.2019 presso il tribunale di Vercelli M. A. ha proposto opposizione all'ordinanza del 23 aprile 2019 con la quale il tribunale di Vercelli aveva respinto il ricorso *ex art. 1 comma 48 legge 92/12* ritenendo legittimo il licenziamento irrogato per superamento del periodo di comporta.

Si è costituita la Sereni Orizzonti 1 spa contestando la domanda.

Con sentenza n. 126/2021, il tribunale adito ha respinto l'opposizione compensando le spese.

Avverso detta sentenza propone reclamo M. A. chiedendo l'accoglimento delle conclusioni in epigrafe trascritte.

Resiste la reclamata.

All'udienza del 18 gennaio 2022 la causa è stata discussa e trattenuta a riserva per la decisione.

Il tribunale ha ritenuto la legittimità per superamento del comporta, dovendo il mese di novembre 2017 essere computato nelle assenze per malattia e non come aspettativa non retribuita, sulla base delle seguenti considerazioni:

1. Gli esiti istruttori dimostrano la comunicazione della A. del diniego di concessione dell'aspettativa richiesta ad ottobre 2017;

2. La circostanza che il cedolino di novembre 2017 contenga la voce aspettativa non retribuita è irrilevante perché la busta paga è stata emessa dopo il licenziamento;

3. L'art. 67 ccnl esclude la possibilità di ottenere l'aspettativa non retribuita per malattia del dipendente;

4. In ogni caso la concessione dell'aspettativa è rimessa alla discrezionalità del datore di lavoro.

Con il primo motivo la reclamante censura la sentenza lamentando l'erronea interpretazione dell'art. 67 ccnl di settore. Rileva che la discrezionalità assoluta del datore di lavoro nella concessione dell'aspettativa non retribuita, affermata dal tribunale, è incompatibile con la buona fede contrattuale e con la tutela del diritto al lavoro ed alla salute.

Afferma quindi in prima battuta la sussistenza di un vero e proprio

diritto soggettivo ad ottenere l'aspettativa non retribuita dovendo il verbo “potere” utilizzato dalla norma contrattuale essere limitato alla verifica dei requisiti e non della concessione.

In secondo luogo rileva che, anche qualora la concessione della aspettativa venisse qualificata come facoltà e non obbligo, in ogni caso i principi di buona fede e correttezza che devono improntare l'esecuzione del contratto di lavoro impongono al datore di lavoro di giustificare il diniego opposto sottolineando che nel caso di specie i motivi organizzativi ostativi alla concessione dell'aspettativa non erano mai stati allegati né tantomeno comunicati.

La censura svolta sotto questo secondo profilo è fondata.

Ritiene il collegio che, pur non potendosi configurare un diritto soggettivo del lavoratore ad ottenere l'aspettativa non retribuita ostando detto diritto con il tenore letterale dell'art. 67 ccnl che testualmente attribuisce al datore di lavoro la facoltà di concederla, tuttavia il diniego del datore debba essere comunicato al dipendente e motivato.

Detto obbligo discende sia dai canoni generali di buona fede e correttezza che regolano il rapporto di

lavoro in ogni sua fase sia dal tenore letterale della norma contrattuale.

Recita l'art. 67 ccnl *“alla lavoratrice con anzianità di servizio superiore ad un anno che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi e comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione”*.

I requisiti che il lavoratore deve possedere per formulare la richiesta consistono quindi dal punto di vista soggettivo nell'anzianità di servizio e dal punto di vista oggettivo nelle gravi e comprovate necessità personali e nella malattia di familiari. Il datore di lavoro in presenza di detti requisiti è tenuto ad esaminare la domanda potendo respingerla se la stessa è incompatibile con le necessità organizzative e produttive dovendo in ogni caso salvaguardare le esigenze di servizio. L'ambito di valutazione della richiesta di aspettativa è quindi testualmente circoscritto alla compatibilità dell'assenza del lavoratore con le esigenze di servizio ed il corretto esercizio della valutazione discrezionale presuppone la comunicazione al dipendente delle eventuali ragioni ostative. In un'ottica di bilanciamento degli interessi

contrapposti, nonché in ossequio alle clausole generali di correttezza e buona fede, è necessario che le ragioni datoriali siano comunicate al dipendente e siano altresì concrete ed effettive. Le clausole generali di buona fede e correttezza costituiscono infatti il filtro necessario per impedire che l'esercizio della discrezionalità di ciascuna delle parti del rapporto possa sfociare in una discriminazione o, comunque, in un mero arbitrio in danno della controparte. Nello stesso senso si è peraltro espressa la Cassazione (sent. n. 4229 del 25/6/1986) che in fattispecie analoga a quella oggetto di decisione ha affermato che *“in sostanza, se dovesse ritenersi che la concessione dell’aspettativa è rimessa alla indiscriminata facoltà del datore di lavoro si dovrebbe concludere per l’esistenza di una condizione meramente potestativa concretabile dal datore di lavoro, il quale, si voluerit, potrà arbitrariamente decidere se evadere o meno la richiesta. Il che appare scarsamente credibile in un contesto sociale nel quale si avverte l’attuarsi in maniera sempre più accentuata del sistema di contemperare le opposte esigenze con lo strumento del contratto piuttosto che con la delega ad una*

sola delle parti di decidere circa l’attuabilità di un punto oggetto della contrattazione. Ed appare ancor meno credibile che in un campo in cui emergono diritti assoluti e primari, com’è quello alla salute, la suddetta potestà sia delegata ad altri (il datore di lavoro) lasciando a favore del prestatore di lavoro soltanto una spes iuris senza tutela (o meglio una spes facti)”.

Ciò premesso ritiene il collegio, condividendo quanto sul punto affermato dal primo giudice, che nella specie sia stata dimostrata la comunicazione alla A. del diniego di concessione dell’aspettativa. Depone in tal senso la testimonianza di M. D., all’epoca dei fatti direttore presso la struttura di Alice Castello Serena 2 ove la A. prestava servizio; il teste ha innanzitutto confermato le sollecitazioni della dipendente per ottenere una risposta (*“dopo alcuni tentativi da parte della richiedente”*) ed ha confermato di aver comunicato verbalmente il diniego di concessione dell’aspettativa dopo circa un mese dalla richiesta in occasione di un colloquio avvenuto verso novembre 2017.

Il teste peraltro ha riferito che il contenuto del colloquio fu la *“negazione rispetto alla sua richiesta*

di aspettativa” senza fare neppure un cenno alle ragioni che avevano originato tale diniego.

La condotta datoriale, che ha risposto alla richiesta di aspettativa negandola con una comunicazione verbale senza mai neppure allegare le ragioni del diniego, costituiscono un’evidente violazione dei canoni di correttezza e buona fede ed impediscono in radice la possibilità di controllare a posteriori la correttezza dell’operato datoriale.

L’omessa indicazione delle ragioni ostative alla concessione dell’aspettativa rende quindi illegittimo il diniego di concessione; conseguentemente, non potendo computarsi le assenze del mese di novembre 2017, il periodo di comportamento non è stato superato ed il licenziamento è pertanto illegittimo.

In virtù del richiamo contenuto nel comma 7 dell’art. 18 st. lav. (*“nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma”*) le conseguenze dell’illegittimità del licenziamento

sono quelle indicate dall’art. 18 comma 5° st. lav.

Non ricorrendo la manifesta insussistenza del fatto, pacifico essendo il superamento del comporta in caso di inclusione del mese di novembre 17, il rapporto di lavoro va dichiarato risolto con effetto dalla data del licenziamento e la società datrice di lavoro va condannata al pagamento di un’indennità onnicomprensiva pari a 18 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto tenuto conto dell’anzianità della A., delle dimensioni della società reclamata e del comportamento di entrambe le parti.

Le spese di entrambi i gradi, ivi compresa la fase sommaria, seguono la soccombenza e si liquidano in base al valore del *decisum*.

P.Q.M.

Visto l’art. 1 commi 58 ss. L. 92/12.

In parziale accoglimento del reclamo.

Dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna la reclamata al pagamento di un'indennità pari a 18 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;

condanna la reclamata a rimborsare le spese di entrambi i gradi liquidate per il primo in euro 2.800,00 per la fase sommaria, euro 3.850,00 per la fase di merito ed in euro 6.000 per il presente grado, il tutto oltre rimborso forfettario, Iva e cpa.

Torino, 18 gennaio 2022

La presidente
Clotilde Fierro

LA CORTE DI APPELLO DI TORINO E IL RIFIUTO DELLA RICHIESTA DI UN PERIODO DI ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

Gabriele Moro

SOMMARIO: 1. Premessa. - 2. Il quadro di riferimento. - 3. I recenti arresti della giurisprudenza interna. - 4. La sentenza della Corte di appello di Torino.

1. Premessa.

Con la sentenza in esame, la Corte d'Appello torinese affronta un tema che negli ultimi anni è stato spesso deciso dalla giurisprudenza di merito con esiti diametralmente opposti, ovvero la modalità di comunicazione del rifiuto della richiesta di aspettativa non retribuita. La questione era stata sollevata in giudizio da una lavoratrice che aveva impugnato il proprio licenziamento per superamento del periodo di comportamento, sostenendo che uno dei mesi ricompresi nel calcolo avrebbe dovuto essere escluso dal comportamento, dovendo essere considerato come aspettativa non retribuita. La lavoratrice, infatti, pur non rientrando la sua situazione nei casi previsti dalla legge o dalle disposizioni collettive, aveva richiesto un periodo di aspettativa non retribuita, non concesso dal datore di lavoro, il quale non aveva peraltro giustificato in alcun modo il rifiuto.

Nel rito sommario ed in fase di opposizione veniva respinto il ricorso della lavoratrice: il Tribunale di Vercelli aveva infatti ritenuto che il predetto mese dovesse essere computato nelle assenze per malattia e non quale aspettativa non retribuita, sia poiché il datore di lavoro aveva comunicato il diniego di concessione dell'aspettativa, sia in ragione del fatto che il CCNL applicabile escludeva la possibilità di ottenere l'aspettativa non retribuita per malattia del dipendente sia, infine, poiché la concessione dell'aspettativa è rimessa alla discrezionalità del datore di lavoro.

2. *Il quadro di riferimento.*

Come noto, il lavoratore che ha subito un infortunio o si trova in malattia ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo (c.d. periodo di comporto) stabilito dalla legge, dal CCNL o, in mancanza, dagli usi (1). Durante tale periodo il datore di lavoro non può licenziare il lavoratore, salvo che naturalmente sussista una giusta causa di recesso, il lavoratore sia definitivamente inidoneo allo svolgimento delle prestazioni o invalido oppure sia intervenuta la cessazione totale dell'attività di impresa.

Come parimenti noto, l'aspettativa non retribuita è un periodo di sospensione dal rapporto di lavoro durante il quale le parti sono reciprocamente esonerate dalle rispettive obbligazioni. Durante il periodo di aspettativa non retribuita, il lavoratore conserva il posto - e pertanto tale periodo non è considerato ai fini del comporto - ma contemporaneamente non ha diritto alla retribuzione e non ha la facoltà di svolgere alcun tipo di attività lavorativa (2).

Oltre alle specifiche ipotesi previste dal legislatore (3), la contrattazione collettiva può prevedere, per determinati casi, la fruizione di permessi o aspettative non retribuiti; in quest'ipotesi è solitamente

(1) Si vedano, infatti, l'art. 6, comma 4, R.D.L. 1825/24 e l'art. 2110, comma 2 c.c.

(2) SANTORO - PASSARELLI, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Milano, Wolters Kluwer, 2020, p. 1406.

(3) In linea generale, l'aspettativa è prevista dall'art. 51, comma III, Cost., in base al quale “*chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro*”. Analogamente, l'art. 31 della L. 20 maggio 1970, n. 300, stabilisce che “*i lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato*”. L'art. 4 della L. 53/2000 consente al lavoratore di accedere ad una serie di congedi derivanti da eventi e cause particolari; in particolare, il primo

lo stesso contratto collettivo a prevedere da un lato l'obbligo di concessione dei periodi di sospensione dell'attività lavorativa (e dell'obbligo retributivo) da parte del datore di lavoro in presenza di giustificati motivi, dall'altro la possibilità di rifiuto in caso di motivi non correttamente fondati.

3. *I recenti arresti della giurisprudenza interna.*

L'orientamento inizialmente espresso dal Tribunale di Vercelli relativamente all'inesistenza di un diritto soggettivo ad ottenere l'aspettativa non retribuita è in linea con l'orientamento maggioritario della giurisprudenza di merito, secondo cui *“se il contratto collettivo non prevede diversamente, la facoltà di concedere un'aspettativa appartiene alla decisione discrezionale dell'azienda e non costituisce un diritto soggettivo del lavoratore. E quindi il datore di lavoro non aveva l'obbligo di concederla”* (4).

Di per sé, pertanto, laddove la situazione del lavoratore non rientri nei casi previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, lo stes-

comma di tale disposizione riconosce al lavoratore il diritto di usufruire di un periodo di tre giorni complessivi di permesso retribuito nel caso di *“decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica”*. In alternativa, *“nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa”*. Il secondo comma, invece, consente al lavoratore dipendente, pubblico o privato, la possibilità di richiedere un periodo di congedo continuativo o frazionato che dura un massimo di due anni nell'arco della vita lavorativa *“per gravi e documentati motivi familiari”*. Diversamente dal primo comma, che riconosce un vero e proprio diritto, quello del secondo comma rappresenta *“una sorta di interesse legittimo alla concessione, ovvero sia un diritto a che la decisione datoriale sia adattata nel rispetto dei principi generali di correttezza e buona fede”*.

(4) Trib. Roma, 8 aprile 2019, n. 3432.

so non vanta un vero e proprio diritto soggettivo all'aspettativa non retribuita. Tali posizioni, tuttavia, si distaccano nettamente da un risalente orientamento della giurisprudenza di legittimità secondo cui la concessione dell'aspettativa è non rimessa alla indiscriminata facoltà del datore di lavoro, “*diversamente si dovrebbe concludere per l'esistenza di una condizione meramente potestativa concretabile dal datore di lavoro, il quale, si voluerit, potrà arbitrariamente decidere se evadere o meno la richiesta. Il che appare scarsamente credibile in un contesto sociale nel quale si avverte l'attuarsi in maniera sempre più accentuata del sistema di contemperare le opposte esigenze con lo strumento del contratto piuttosto che con la delega ad una sola delle parti di decidere circa l'attuabilità di un punto oggetto della contrattazione*” (5).

Tali principi sono stati peraltro applicati anche da una minoritaria porzione di giurisprudenza di merito, per la quale “*sebbene sia una facoltà e non un obbligo del datore di lavoro la concessione al lavoratore, superato il periodo di comporta, di un periodo di aspettativa non retribuita ai sensi di specifica previsione del contratto collettivo di categoria (nella specie, dei chimici), i principi di correttezza e buona fede che devono improntare l'esecuzione del contratto impongono tuttavia al datore di lavoro, di fronte ad una richiesta effettuata per un motivo serio ed apprezzabile, di fornire specifiche e gravi ragioni del diniego opposto, senza trincerarsi dietro non meglio precisati motivi di servizio*” (6).

Più controverso risulta il tema della necessaria comunicazione delle ragioni ostative alla richiesta di aspettativa non retribuita; il Tribunale

(5) Cass., 25 giugno 1986, n. 4229, la quale proseguiva sostenendo che ciò “*appare ancor meno credibile che in un campo in cui emergono diritti assoluti e primari, com'è quello alla salute, la suddetta potestà sua delegata ad altri (il datore di lavoro) lasciando a favore del prestatore di lavoro soltanto una spes iuris senza tutela (o meglio una spes facti)*”.

(6) Trib. Milano, 30 aprile 1996, reperibile su <https://pa.leggiditalia.it>.

di Vercelli ha seguito l'orientamento secondo cui *“la concessione dell'aspettativa ... è chiaramente affidata alla discrezionalità del datore di lavoro e non deve essere (alla luce del disposto contrattuale) giustificata da alcuna ragione né comunque sorretta da motivazione: un obbligo siffatto non può essere autonomamente imposto dalle clausole generali di correttezza e buona fede la cui eventuale violazione potrebbe aver rilievo unicamente sotto il profilo risarcitorio”* (7). Rilevante ai fini del *decisum* è stata considerata la circostanza per la quale il lavoratore *“a fronte del diniego datoriale di concessione dell'aspettativa, in alcun modo [aveva chiesto] alla Società di indicare le ragioni del diniego, eventualmente evidenziando e documentando al contempo la “particolarità” della sua vicenda”*. A sostegno di tale posizione si pone un precedente della Suprema Corte che, sebbene in materia di esercizio dello *ius variandi*, ha affermato che dalle clausole generali di correttezza e buona fede - le quali non introducono nei rapporti giuridici diritti ed obblighi diversi da quelli legislativamente o contrattualmente previsti - *“non può derivare per il datore di lavoro l'obbligo non previsto dalla legge o da altre fonti di giustificare e motivare il concreto esercizio dello jus variandi ma se tale esercizio dà luogo ad una discriminazione o a una vessazione o comunque ad un arbitrio nei confronti del lavoratore, egli è tenuto a risarcire i danni che ne derivano”* (8).

4. La sentenza della Corte di appello di Torino.

In tale contesto giurisprudenziale, la Corte di Appello di Torino, con la recente sentenza n. 37 del 27 gennaio, ha in parte accolto il gravame proposto dalla lavoratrice, esprimendo al contempo una serie di principi di fondamentale importanza.

(7) App. Roma, 5 settembre 2008, n. 4128.

(8) Cass., 10 maggio 2002, n. 6763.

La lavoratrice sosteneva da un lato “*la sussistenza di un vero e proprio diritto soggettivo ad ottenere l’aspettativa non retribuita dovendo il verbo potere utilizzato dalla norma contrattuale essere limitato alla verifica dei requisiti e non della concessione*”; dall’altro, che “*i principi di buona fede e correttezza che devono improntare l’esecuzione del contratto di lavoro impongono al datore di lavoro di giustificare il diniego opposto sottolineando che nel caso di specie i motivi organizzativi ostativi alla concessione dell’aspettativa non erano mai stati allegati né tantomeno comunicati*”.

La disposizione contrattuale oggetto della controversia stabiliva che “*alla lavoratrice con anzianità di servizio superiore ad un anno che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi e comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un’aspettativa senza retribuzione*”. In primo luogo, la Corte si è espressa in relazione all’asserito diritto soggettivo ad ottenere l’aspettativa non retribuita, sostenuto dalla ricorrente, chiarendo in modo apodittico, quasi en passant, che non è possibile “*configurare un diritto soggettivo del lavoratore ad ottenere l’aspettativa non retribuita ostando detto diritto con il tenore letterale [della disposizione contrattuale] che testualmente attribuisce al datore di lavoro la facoltà di concederla*”.

Tanto chiarito, la Corte si concentra sul secondo gravame, relativo alla comunicazione del diniego, accogliendolo. La Corte osserva, infatti, che in presenza dei requisiti previsti dalla disposizione contrattuale - cioè, da un punto di vista soggettivo l’anzianità di servizio e da un punto di vista oggettivo le gravi e comprovate necessità personali e la malattia di familiari - il datore di lavoro “*è tenuto ad esaminare la domanda potendo respingerla se la stessa è incompatibile con le necessità organizzative e produttive dovendo in ogni caso salvaguardare le esigenze di servizio*”. L’ambito di valutazione della richiesta dell’aspettativa è quindi “*cirscritto alla compatibilità dell’assenza*

del lavoratore con le esigenze di servizio” ed il corretto esercizio della valutazione discrezionale “presuppone la comunicazione al dipendente delle eventuali ragioni ostative”.

L’obbligo di comunicazione del diniego e delle sue motivazioni discende dalle clausole generali di correttezza e buona fede: secondo la Corte, “è necessario che le ragioni datoriali siano comunicate al dipendente e siano altresì concrete ed effettive”. Le clausole generali di correttezza e buona fede, infatti, “costituiscono ... il filtro necessario per impedire che l’esercizio della discrezionalità di ciascuna delle parti del rapporto possa sfociare in una discriminazione o, comunque, in un mero arbitrio in danno della controparte”.

Pertanto, nel caso *de quo*, nonostante il datore di lavoro avesse comunicato verbalmente il diniego di concessione dell’aspettativa, la circostanza che egli non avesse contestualmente indicato le ragioni che avevano originato il diniego aveva comportato “un’evidente violazione dei canoni di correttezza e buona fede ... imped[endo] in radice la possibilità di controllare a posteriori la correttezza dell’operato datoriale”.

Pertanto, poiché “l’omessa indicazione delle ragioni ostative alla concessione dell’aspettativa rende ... illegittimo il diniego di concessione”, le assenze del mese in cui la lavoratrice aveva richiesto l’aspettativa non avrebbero dovuto essere computate nel comporto, con la conseguente illegittimità del licenziamento per mancato superamento del periodo di comporto.