

CORTE DI CASSAZIONE, Sez. Lav.,
Sentenza 28 luglio 2022, n. 23674
- Rel. TRICOMI - G.M.G. (Avv. F.
SABATINI) c. AGENZIA DELLE
ENTRATE (Avvocatura dello Stato).

**Lavoro (Rapporto di) - Estinzione -
Licenziamento individuale - Malattia
- Periodo di comportamento - Superamento
del limite predeterminato di assenze
- Necessità - Licenziamento intimato
prima del superamento - Nullità.**

Il licenziamento intimato per il perdurare delle assenze per malattia od infortunio del lavoratore prima del superamento del periodo massimo di comportamento fissato dalla contrattazione collettiva o, in difetto, dagli usi o secondo equità, è nullo per violazione della norma imperativa di cui all'art. 2110, secondo comma, c.c. ().*

Svolgimento del processo

1. La Corte d'Appello di L'Aquila ha accolto l'appello principale proposto dall'Agenzia delle entrate nei confronti di G.M.G. e ha respinto l'appello incidentale, rigettando la

(*) Il commento di Roberto Ponchione, *Il superamento del comportamento quale condizione per l'intimazione del*

domanda introduttiva del giudizio proposta dalla lavoratrice.

2. Il Tribunale di Sulmona aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento irrogato alla G. per superamento del periodo di comportamento in quanto, pur ritenendo corretto il computo delle assenze per malattia totalizzato dalla lavoratrice nel triennio e preso a riferimento dal contratto collettivo di settore, ha tuttavia considerato provato che la G. avesse chiesto le ferie per evitare la perdita del posto di lavoro, ferie negate dall'Amministrazione senza giustificazione alcuna.

3. La Corte d'Appello, nel riformare la sentenza di primo grado, rilevava che la ricostruzione degli eventi portava ad escludere che vi fosse stata una volontà dell'interessata di richiedere le ferie prima della consumazione del periodo di comportamento.

Dichiarava assorbito il motivo del ricorso incidentale con cui la lavoratrice deduceva che non era sufficiente che il periodo di comportamento si fosse consumato, ma che occorreva che lo stesso fosse superato, ragione per la quale il licenziamento, in

relativo licenziamento, segue il testo della sentenza in epigrafe.

quanto irrogato il 22 marzo 2016, ultimo giorno del periodo di comporta, era da considerarsi illegittimo.

4. Per la cassazione della sentenza di appello ricorre la G. prospettando due motivi di ricorso, assistiti da memoria.

5. Resiste l'Amministrazione con controricorso.

Motivi della decisione

1. Con il primo motivo di ricorso è dedotta la violazione e falsa applicazione dell'art. 2110 c.c. (art. 360 c.p.c., n. 3).

La ricorrente censura la sentenza di appello in quanto, nel ritenere legittimo il licenziamento, non aveva tenuto conto che il recesso era stato intimato l'ultimo giorno del comporta, come già dedotto nell'appello incidentale.

2. Il motivo è fondato e va accolto.

Occorre premettere che la Corte d'Appello ha affermato che *“alla data del 22/3, giorno nel quale veniva intimato il licenziamento, la G. aveva totalizzato esattamente 548 giorni di assenza (512 + 11 - dal 16/2 al 26/2 + 15 dal 27/2 al 12/3 - + 10 - dal 13/3 al 23/3) esaurendo così il periodo di comporta”*.

È pacifico tra le parti (pag. 4 del controricorso) che l'ultimo giorno del periodo di comporta della ricorrente era il 22 marzo 2016 e che il licenziamento veniva irrogato il 22 marzo 2016 con decorrenza 23 marzo 2016.

Trova applicazione il principio già affermato da questa Corte a Sezioni Unite, con la sentenza n. 12568 del 2018, alla cui motivazione si rinvia ai sensi dell'art. 118 delle disp. att. c.p.c.

Le Sezioni Unite con la sentenza n. 12568 del 2018 hanno dato continuità alla giurisprudenza di questa S.C. che considera nullo il licenziamento intimato solo per il protrarsi delle assenze dal lavoro, ma prima ancora che il periodo di comporta risulti scaduto (cfr. Cass. n. 24525/14; Cass. n. 1404/12; Cass. n. 12031/99; Cass. n. 9869/91). Le Sezioni Unite hanno affermato che *“Muovendo dall'interpretazione, dell'art. 2110 c.c., comma 2, accolta fin dalla summenzionata Cass. S.U. n. 2072/80, va evidenziato che il carattere imperativo della norma, in combinata lettura con l'art. 1418, stesso codice, non consente soluzioni diverse. È noto che dottrina e giurisprudenza definiscono l'imperatività delle norme in rapporto all'esigenza*

di salvaguardare valori morali o sociali o valori propri d'un dato ordinamento giuridico. E il valore della tutela della salute è sicuramente prioritario all'interno dell'ordinamento, atteso che l'art. 32 Cost., lo definisce come "fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività", così come lo è quello del lavoro (basti pensare, in estrema sintesi, all'art. 1 Cost., comma 1, art. 4 Cost., art. 35 Cost. e ss.). In questa cornice di riferimento è agevole evidenziare come la salute non possa essere adeguatamente protetta se non all'interno di tempi sicuri entro i quali il lavoratore, ammalatosi o infortunatosi, possa avvalersi delle opportune terapie senza il timore di perdere, nelle more, il proprio posto di lavoro. All'affermazione della nullità del licenziamento in discorso non osta l'aver il vigente testo della L. n. 300 del 1970, art. 18, (come novellato ex L. n. 92 del 2012) collocato la violazione dell'art. 2112 c.c., comma 2, nel comma 7 anziché nel comma 1 (riservato ad altre ipotesi di nullità previste dalla legge), con conseguente applicazione del regime reintegratorio attenuato anziché pieno".

Pertanto, il licenziamento intimato per il perdurare delle assenze per

malattia od infortunio del lavoratore, ma prima del superamento del periodo massimo di comportamento fissato dalla contrattazione collettiva o, in difetto, dagli usi o secondo equità, è nullo per violazione della norma imperativa di cui all'art. 2110 c.c., comma 2.

3. All'accoglimento del primo motivo di ricorso segue l'assorbimento del secondo motivo, con il quale la ricorrente deduceva la violazione e falsa applicazione dell'art. 1362 c.c. e ssg., in relazione all'art. 2727 c.c., (art. 360 c.p.c., n. 3), con cui contestava l'interpretazione di alcuni documenti in atti effettuata dalla Corte d'Appello.

4. La Corte accoglie il primo motivo di ricorso, assorbito il secondo. Cassa la sentenza impugnata in ordine al motivo accolto e rinvia, anche per le spese del presente giudizio, alla Corte d'Appello di Roma.

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo motivo di ricorso, assorbito il secondo. Cassa la sentenza impugnata in ordine al motivo accolto e rinvia anche per le spese del presente giudizio alla Corte d'Appello di Roma.

Conclusione

Così deciso in Roma, nella Camera di Consiglio, il 23 giugno 2022.

Depositato in Cancelleria il 28 luglio 2022.

IL SUPERAMENTO DEL COMPORTO QUALE CONDIZIONE PER L'INTIMAZIONE DEL RELATIVO LICENZIAMENTO

Roberto Ponchione

Gli estremi della questione di fatto che si pone alla base della decisione della S.C. sono del tutto pacifici tra le parti: il licenziamento era stato intimato l'ultimo giorno del periodo di comportamento, con decorrenza da quello successivo.

La pronuncia in commento è del tutto in linea con la precedente giurisprudenza di legittimità, univoca e concorde (cfr. anche Cass., 18 novembre 2014, n. 24525, in *Lavoro nella Giur.*, 2015, 3, 311; Cass., 31 gennaio 2014, n. 1404, *ivi*, 2012, 7, 689, nota di IARUSSI; Cass., 26 ottobre 1999, n. 12031, in *Dir. e Pratica Lav.*, 2008, 30, 1757; Cass., 21 settembre 1991, n. 9869, *Mass. Giur. Lav.*, 1991), come in via di sintesi ha riepilogato Cass., SS.UU., 22 maggio 2018, n. 12568 (in *Foro It.*, 2018). Per quanto ovvio, la violazione della citata norma determina la nullità del licenziamento.

In motivazione si legge che “è noto che dottrina e giurisprudenza definiscono l'imperatività delle norme in rapporto all'esigenza di salvaguardare valori morali o sociali o valori propri d'un dato ordinamento giuridico. E il valore della tutela della salute è sicuramente prioritario all'interno dell'ordinamento, atteso che l'art. 32 Cost., lo definisce come “fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività”, così come lo è quello del lavoro (basti pensare, in estrema sintesi, all'art. 1 Cost., comma 1, art. 4 Cost., art. 35 Cost. e ss.). In questa cornice di riferimento è agevole evidenziare come la salute non possa essere adeguatamente protetta se non all'interno di tempi sicuri entro i quali il lavoratore, ammalatosi o infortunatosi, possa avvalersi delle opportune terapie senza il timore di perdere, nelle more, il proprio posto di lavoro”.

La chiave di volta dell'iter logico / giuridico dell'opinione della SC è quindi il carattere imperativo dell'art. 2110, secondo comma, c.c. (v. Cass. SS.UU., 29 marzo 1980, n. 2072, in *Dir. e Pratica Lav.*, 2008). La precisazione consente di dare conto, maggiormente dettagliando questo specifico aspetto, di una ulteriore, recentissima sentenza (Cass., 20 febbraio 2023, n. 5244, in *Guida al Lavoro*, 2023, 12, 26), del tutto in linea con la sentenza in commento: nel caso di specie, la difesa del datore di lavoro, che aveva intimato il licenziamento per superamento del comporta prima dello spirare del comporta stesso, per quanto con decorrenza successiva, prendeva spunto dall'art. 1347 c.c.

Il richiamo a questa norma avrebbe autorizzato la valutazione di validità dell'atto unilaterale, rappresentato dal licenziamento ed avente un *dies a quo* di efficacia non al momento della sua formazione, quanto in quello in cui deve svolgere i suoi effetti. In realtà, secondo la SC, non può entrare in gioco l'art. 1347 c.c., in quanto tale disposizione non disciplina i contratti o atti ad efficacia differita, ma quelli sottoposti a condizione o a termine e riguarda l'ipotesi del sopravvenire della possibilità della prestazione inizialmente impossibile. Alla luce del carattere imperativo dell'art. 2110, secondo comma, c.c. (che non ne consente deroghe interpretative), il rapporto di lavoro può essere risolto, in caso di prolungata malattia, solo se e quando siano decorsi i periodi predeterminati, non potendosi consentire la possibilità di irrogare un licenziamento, assoggettandolo alla condizione di un futuro superamento del termine di comporta.

La scelta del giudice di legittimità non può che essere condivisa.