

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. RAIMONDI Guido - Presidente

Dott. PATTI Adriano Piergiovanni - Consigliere

Dott. GARRI Fabrizia - rel. Consigliere

Dott. CINQUE Guglielmo - Consigliere

Dott. CASO Francesco G. L. - Consigliere

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 38218-2019 proposto da:

██████████ S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ██████████ presso lo studio dell'avvocato ██████████ rappresentata e difesa dagli avvocati ██████████;

- ricorrente -

contro

██████████ elettivamente domiciliato in ██████████ presso lo studio dell'avvocato ██████████ rappresentato e difeso dall'avvocato ██████████;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 737/2019 della CORTE D'APPELLO di FIRENZE, depositata il 24/10/2019 R.G.N. 493/2019;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 06/07/2022 dal Consigliere Dott. FABRIZIA GARRI;

il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. FRESA MARIO, visto il Decreto Legge 28 ottobre 2020, n. 137, articolo 23, comma 8 bis convertito con modificazioni nella L. 18 dicembre 2020 n. 176, ha depositato conclusioni scritte.

FATTI DI CAUSA

1. La Corte di appello di Firenze ha confermato la sentenza del Tribunale della stessa città che, in accoglimento del ricorso proposto da ██████████ aveva accertato l'illegittimità del licenziamento per giusta causa intimato in data 3 agosto 2017 dalla ██████████ s.p.a. perché in violazione degli articoli 60 e 61 c.codice navale l Tessile abbigliamento era rimasto assente dal servizio senza alcuna giustificazione dal ██████████ omettendo di presentare documentazione a giustificazione dell'assenza.

2. La Corte territoriale, nel rigettare il reclamo della società, ha ritenuto che con la contestazione disciplinare del ██████████ società avesse addebitato al lavoratore una assenza ingiustificata da

intendersi come priva di una qualche documentazione che attestasse l'esistenza di una valida causa sospensiva dell'obbligo di rendere la prestazione. Al lavoratore era stato infatti addebitato che alla data della contestazione (il [REDACTED]) non era stata rimessa alla società alcuna documentazione a giustificazione della sua assenza (decorrente dal [REDACTED] e fino al [REDACTED]). La Corte ha sottolineato in fatto che la giustificazione era stata inviata il 28 luglio. Ha evidenziato poi che, invece, alla data del recesso, intimato al lavoratore il 3 agosto 2017, la certificazione medica era arrivata al datore di lavoro che, ciò nonostante, aveva licenziato il [REDACTED] che era "risultato assente dal servizio senza giustificazione.... dal [REDACTED] poiché non è ad oggi pervenuta alcuna certificazione medica volta a coprire il suddetto periodo di assenza".

2.1. Ha evidenziato allora che le disposizioni del c.c.n.l. applicabile non contenevano alcuna equiparazione tra assenza ingiustificata ed assenza di cui non sia stata tempestivamente comunicata la giustificazione. Ha osservato che la contrattazione collettiva disciplina con due norme diverse l'assenza ingiustificata e la tardiva o irregolare giustificazione. Nell'un caso sanzionandola con il licenziamento (articolo 74, lettera b) nell'altro prevedendo la sanzione conservativa della multa (articolo 72). Ha escluso che una tale interpretazione delle disposizioni collettive finisse per privare di contenuto la disposizione dell'articolo 74, lettera b) potendo essere evitata la sanzione espulsiva con la mera presentazione tardiva di un certificato retroattivo).

2.2. Ha sottolineato che la ratio va ravvisata nel punire le violazioni formali con sanzioni conservative e che il licenziamento si applica al caso in cui il datore di lavoro contesti l'esistenza effettiva di una giustificazione dell'assenza indipendentemente dalla sua tempestività. In sostanza ha ritenuto che, in caso di invio tardivo della giustificazione dell'assenza, il datore di lavoro potrà sempre intimare il licenziamento ove contesti, e poi provi in giudizio, oltre alla violazione procedurale anche l'insussistenza di una legittima causa di sospensione dell'obbligo di rendere la prestazione ovvero l'inefficacia della documentazione tardivamente inviata a dimostrare la effettività della causa di sospensione.

2.3. Stanti questi principi la Corte ha accertato l'insussistenza del fatto addebitato con il licenziamento (il non aver giustificato le assenze) atteso che al momento del recesso la giustificazione era pervenuta al datore di lavoro. Ha poi accertato che il contenuto della certificazione non era stato contestato quanto alla sua idoneità a giustificare l'assenza. Ha ritenuto che, immutabili le ragioni poste a fondamento del recesso, il fatto addebitato era perciò insussistente. Quindi, esclusa l'equiparazione tra mancata giustificazione e giustificazione tardiva, la Corte ha ritenuto inammissibile l'ulteriore argomento utilizzato della irregolarità del certificato perché retroattivo evidenziando che in sede disciplinare tale specifica circostanza non era stata mai contestata, avendo la datrice di lavoro escluso di aver ricevuto qualsivoglia certificato. Infine, ha posto in rilievo che il medico, il quale aveva redatto il certificato a copertura dell'assenza già avvenuta, si era assunto la responsabilità motivandone le ragioni tenuto conto che si trattava di prosecuzione di malattia già certificata nel periodo immediatamente precedente a quello in esame.

3. Per la cassazione della sentenza ricorre la [REDACTED] s.p.a. affidato a quattro motivi. Resiste con controricorso [REDACTED]. Il Procuratore generale ha concluso per il rigetto del ricorso. La ricorrente ha depositato memoria illustrativa ai sensi dell'articolo 378 c.p.c..

RAGIONI DELLA DECISIONE

4. Con il primo motivo di ricorso e' denunciata la violazione e falsa applicazione dell'articoli 60, 61, 72 e 74 del c.c.n.l. abbigliamento industria del 4/2/2014 anche in relazione all'articolo 1362 e 1363 c.p.c. e della L. n. 300 del 1970, articolo 7 e articolo 2119 c.c. in relazione all'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 3. Con il secondo motivo, poi, si duole dell'apparenza della motivazione e della sua manifesta ed irriducibile contraddittorieta' avuto riguardo all'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 5.

4.1. Deduce la ricorrente che il [REDACTED] al [REDACTED] era stato contestato di essere rimasto assente senza giustificazione a decorrere dal [REDACTED] e fino alla data della contestazione. Quindi con il licenziamento del 3 agosto successivo, intimato per la violazione dell'articolo 74 lettera b) del c.c.n.l. abbigliamento e industria che autorizza la risoluzione in tronco del rapporto nel caso di assenze ingiustificate protrattesi per oltre tre giorni consecutivi, si era dato atto che i fatti contestati erano risultati confermati e si era precisato che nessuna certificazione medica era pervenuta per coprire la detta assenza.

4.2. Tanto premesso la ricorrente ritiene che la Corte territoriale sia incorsa nella denunciata violazione di legge per avere ritenuto che l'articolo 74 trovi applicazione solo al caso in cui l'assenza superiore a tre giorni resti del tutto priva di giustificazione mentre nel caso di ritardato inoltro della giustificazione stessa la sanzione irrogabile sarebbe quella conservativa.

4.3. Deduce che la tempestiva comunicazione di impedimenti all'attivita' lavorativa e' espressione dell'obbligo di correttezza e buona fede del prestatore e che la mancata comunicazione dell'assenza dal lavoro, ancorche' quest'ultima sia dovuta a motivi legittimi, e' idonea ad arrecare al datore di lavoro un pregiudizio organizzativo derivante dal legittimo affidamento in ordine alla supposta effettiva ripresa della prestazione lavorativa.

4.4. Sostiene che l'interpretazione data alle disposizioni collettive - differenziando la tardiva comunicazione della giustificazione dell'assenza dalla mancanza della giustificazione stessa - sarebbe illogica contraddittoria e non rispondente allo stesso tenore letterale della norma.

4.5. Ritiene corretta, invece, una lettura che valorizzi lo spessore della violazione e rileva che, sia tardiva o sia mancante la giustificazione, il criterio discretivo debba essere quello temporale: piu' o meno di tre giorni.

4.6. Osserva che invece l'interpretazione della Corte di merito sarebbe profondamente illogica poiche' autorizzerebbe il paradosso che, giustificata l'assenza retroattivamente pur dopo un ampio arco temporale, il licenziamento non potrebbe essere irrogato. La motivazione della sentenza sarebbe perplessa e non terrebbe conto dell'interpretazione data dalla Cassazione a norme di altro contratto (quello dell'industria) che reca una disciplina sostanzialmente sovrapponibile e sottolinea che la mancanza di giustificazione dell'assenza deve essere rapportata al momento in cui la stessa avrebbe dovuto essere data.

5. Le due censure, da esaminare congiuntamente, non possono essere accolte.

5.1. Ritiene il Collegio che l'interpretazione data dalla Corte di appello alle norme collettive che vengono in considerazione non si esponga alle critiche mosse dalla ricorrente.

5.2. A norma dell'articolo 60 c.c.n.l. Tessile e abbigliamento, che si applica al rapporto di lavoro intercorso tra le parti l'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata entro 24 ore salvo il caso di accertato impedimento e il certificato medico deve essere consegnato o fatto pervenire tempestivamente e comunque non oltre i tre giorni dall'inizio dell'assenza (articolo 60, comma 3). Il successivo articolo 61, poi, nel disciplinare l'assenza dal lavoro indica, al comma 1, le modalita' di comunicazione delle assenze malattia o per infortunio non sul lavoro e dispone che, salvo comprovato impedimento, il lavoratore vi provveda nei modi indicati dall'azienda prima dell'inizio del suo orario lavorativo. Al comma 2 dispone che il numero di protocollo del certificato medico attestante lo stato di infermita' venga comunicato all'azienda non oltre il secondo giorno di assenza ed anche l'eventuale proroga deve essere comunicata con le medesime modalita' (articolo 61, comma 3). Analogamente la certificazione del medico curante che attesti il prolungamento dell'originaria malattia o l'inizio di una nuova va comunicata al datore di lavoro entro 24 ore. Come chiarito nel primo periodo della disposizione la finalita' e' quella di consentire al datore di lavoro di adottare adeguate misure organizzative per il caso di assenza del lavoratore.

5.3. L'articolo 72, che reca le norme sui provvedimenti disciplinari, a titolo esemplificativo stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore, tra l'altro, nel caso in cui "non si presenti al lavoro, non comunichi (salvo il caso di comprovato impedimento) e non giustifichi l'assenza con le modalita' e nei termini di cui agli articoli 55, 60 e 61".

5.4. Il successivo articolo 74, che detta le disposizioni che regolano il licenziamento disciplinare nel contesto delle leggi vigenti, specifica che puo' costituirne causa, per quanto qui interessa, l'assenza ingiustificata per oltre tre giorni lavorativi consecutivi, oppure assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi o alle ferie. Sottolinea che con interrompono la consecutivita' i giorni festivi o non lavorativi eventualmente intercorrenti (articolo 74, lettera b). Al penultimo comma della citata norma si chiarisce poi che l'elencazione non esclude quegli altri comportamenti che per la loro natura o gravita' configurano una giusta causa o un giustificato motivo di licenziamento.

5.5. Gia' dal tenore testuale delle disposizioni ricordate si evince che le parti sociali hanno inteso punire con il licenziamento quella condotta che per le modalita' con le quali e' realizzata si rivela particolarmente grave. Non qualunque assenza ingiustificata ma proprio quella che non solo supera i tre giorni lavorativi - continuativi o comunque ripetuti nell'arco di un anno - ma si caratterizzi anche per essere contigue a giorni festivi o di ferie. La norma poi sottolinea che l'assenza deve essere ingiustificata il che non puo' che voler dire che il lavoratore non abbia documentato le ragioni della stessa o che tali ragioni non siano risultate confermate all'esito del controllo datoriale.

5.6. Ben diversa e' la fattispecie che si realizza nel caso in cui il lavoratore non rispetti il procedimento che e' dettato dal contratto al fine di assicurare al datore di lavoro la possibilita' di fronteggiare disagi organizzativi connessi alla mancata presenza di unita' in organico. L'assenza, infatti, seppur tardivamente ben potra' essere giustificata e la condotta del lavoratore potra' essere valutata disciplinarmente in tale contesto e, in ragione della sua maggiore o minore incidenza sull'organizzazione potra' dar luogo all'irrogazione di una multa o, in casi piu' gravi, alla sospensione del lavoratore, la sanzione conservativa la piu' grave che puo' essere irrogata.

5.7. Resta da dire poi che la giustificazione dell'assenza non puo' che essere per sua natura prossima all'evento perche' l'accertamento da parte del medico di fiducia non puo' sopravvenire a distanza di lungo tempo senza che ne siano presenti ragionevoli giustificazioni connesse ad accertamenti

necessari. Il rilievo disciplinare del ritardo nella comunicazione e' espressione della reazione datoriale al disagio organizzativo causato dalla condotta del lavoratore. L'assenza, tardivamente giustificata, e' punita con la sanzione conservativa prevista dall'articolo 72, lettera b). Ove, invece, l'arco temporale si dilati oltremodo viene meno la possibilita' stessa di ritenere l'assenza, seppur tardivamente, giustificata e, dunque, la condotta potra' essere valutata nei piu' rigorosi termini dettati dall'articolo 74. Dalle disposizioni esaminate non si evince una assimilazione della mancata comunicazione dell'assenza con la sua ingiustificatezza. Piuttosto per poter ritenere ingiustificata l'assenza si deve poter presumere che la comunicazione delle ragioni giustificatrici o non sia intervenuta ovvero non sia piu' ragionevolmente possibile anche a cagione del tempo trascorso dall'assenza.

5.8. Non puo' dirsi poi che, come denunciato con il secondo motivo di ricorso, la motivazione della sentenza sia apparente o irriducibilmente contraddittoria posto che non solo e' graficamente esistente ma consente di percepire il fondamento della decisione in quanto riporta argomentazioni coerenti ed idonee a rendere evidente e chiaro il ragionamento seguito dal giudice per la formazione del proprio convincimento senza che sia lasciato all'interprete il compito di integrarla con le piu' varie, ipotetiche, congetture (cfr. Cass. 01/03/2022 n. 6758).

6. Con il terzo motivo di ricorso e' denunciato l'omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio mentre con il quarto motivo di ricorso si deduce la nullita' della sentenza per violazione degli articoli 115 e 116 c.p.c. in relazione all'articolo 360 c.p.c., comma 1 n. 4.

6.1. In estrema sintesi ad avviso della societa' ricorrente la Corte territoriale avrebbe errato nel non valutare che il certificato medico del medico curante non solo era stato tardivamente prodotto ma risultava rilasciato ad oltre sette giorni di distanza dall'ultimo giorno di malattia coperto dal precedente certificato medico con una valutazione ex post eseguita sulla base delle dichiarazioni rese al medico dal lavoratore. Deduce allora che, analogamente a quanto gia' ritenuto da questa Corte con la sentenza n. 15226 del 2016 gia' richiamata in appello, il medico non avrebbe potuto certificare retroattivamente la patologia e per tale aspetto denuncia sia un vizio motivazionale che la violazione delle disposizioni richiamate in tema di prova.

7. Le due censure sono inammissibili sotto vari profili.

7.1. Da un canto, e per quanto riguarda specificatamente il denunciato vizio di motivazione oggi ammissibile nei limiti ristretti dettati dall'articolo 360, comma 1, n. 5 nel testo attualmente vigente, la censura piu' che denunciare l'omesso esame di un fatto decisivo finisce per prospettare una diversa ricostruzione del fatto (il tardivo rilascio e la certificazione da parte del medico curante) che invece e' stato preso in considerazione dal giudice di appello che ne ha ritenuto l'irrilevanza valutando sia l'aspetto della responsabilita' che il medico si assume nell'attestare l'esistenza di determinate condizioni di salute sia la specifica natura dell'affezione riscontrata sia la storia clinica del lavoratore. Si tratta di valutazione dei fatti, tutti esaminati, che e' rimessa alla esclusiva competenza del giudice di merito.

7.2. Quanto alla denunciata violazione degli articoli 115 e 116 c.p.c. e' appena il caso di rammentare che il principio del libero convincimento, posto a fondamento degli articoli 115 e 116 c.p.c., opera interamente sul piano dell'apprezzamento di merito, insindacabile in sede di legittimita'. La denuncia della violazione delle predette regole da parte del giudice di merito non configura un vizio di violazione o falsa applicazione di norme processuali, sussumibile nella fattispecie di cui all'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 4, bensì un errore di fatto che va censurato nei limiti consentiti dall'articolo

360 c.p.c., comma 1, n. 5, (cfr. Cass. 12/10/2021 n. 27847). Non puo' porsi una censura relativa alla violazione e falsa applicazione degli articoli 115 e 116 c.p.c. per una erronea valutazione del materiale istruttorio compiuta dal giudice di merito. Tale violazione puo' essere ravvisata solo se si allegghi che quest'ultimo abbia posto a base della decisione prove non dedotte dalle parti, ovvero disposte d'ufficio al di fuori dei limiti legali ovvero abbia disatteso, valutandole secondo il suo prudente apprezzamento, delle prove legali, o ancora abbia considerato come facenti piena prova, recependoli senza apprezzamento critico, elementi di prova soggetti invece a valutazione (cfr. Cass. 12/10/2021 n. 27847, 30/09/2020 n. 20867 v. anche Cass. 01/03/2022 n. 6774 e gia' Cass. n. 27000 del 2016).

8. In conclusione, per le ragioni esposte, il ricorso deve essere rigettato. Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo. Ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica n. 115 del 2002, articolo 13, comma 1 quater va dato 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 dell'articolo 13, comma 1 bis citato D.P.R., se dovuto.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso.

Condanna la ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimita' che si liquidano in Euro 5.000,00 per compensi professionali, Euro 200,00 per esborsi, 15% per spese forfetarie oltre agli accessori dovuti per legge.

Ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica n. 115 del 2002, articolo 13, comma 1 quater da' 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 dell'articolo 13, comma 1 bis citato D.P.R., se dovuto.