

Corte di Cassazione Sezione Lavoro

Sentenza 9 maggio 2025 n. 12272

**REPUBBLICA ITALIANA**  
**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE**  
**SEZIONE LAVORO CIVILE**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MANNA Antonio - Presidente

Dott. RIVERSO Roberto - Consigliere

Dott. AMENDOLA Fabrizio - Rel. Consigliere

Dott. BUFFA Francesco - Consigliere

Dott. BOGHETICH Elena - Consigliere

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul ricorso 28247-2022 proposto da:

██████████ elettivamente domiciliato presso gli indirizzi PEC degli avvocati ██████████ che lo rappresentano e difendono;

- **ricorrente** -

**contro**

██████████ Srl, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ██████████  
██████████ presso lo studio degli avvocati ██████████ che la rappresentano e difendono;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 715/2022 della CORTE D'APPELLO di BOLOGNA, depositata il 09/11/2022 R.G.N. 473/2022;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 12/03/2025 dal Consigliere Dott. FABRIZIO AMENDOLA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. RITA SANLORENZO che ha concluso per l'accoglimento del ricorso;

udito l'avvocato ██████████ per delega avvocati ██████████

udito l'avvocato ██████████

## FATTI DI CAUSA

1. Il Tribunale di Forlì dichiarò nullo, per violazione dell'art. 2110 c.c., il licenziamento per superamento del periodo di comporto intimato a [REDACTED], contumace, in quanto "il datore di lavoro non avrebbe dovuto computare i giorni di assenza dovuti ad isolamento disposto per positività al Covid-19", in violazione dell'art. 26, comma 1, D.L. n. 18/2020, conv. in L. n. 27/2020, secondo cui "il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2020, n. 13, e di cui all'articolo 1, comma 2, lettere d) ed e), del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, dai lavoratori dipendenti del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto".

2. Interposto gravame da parte della società contumace in primo grado, la Corte di Appello di Bologna, con la sentenza impugnata, in riforma della pronuncia del Tribunale, ha respinto la domanda proposta dal lavoratore, compensando le spese del doppio grado.

3. La Corte territoriale, in sintesi, ha innanzitutto ritenuto esaminabile l'allegazione difensiva, proposta dalla società con l'impugnazione, secondo la quale non era mai stata resa nota dal lavoratore, prima del deposito del ricorso giudiziale, la circostanza che talune delle assenze non erano computabili nel periodo di comporto in quanto determinate dall'isolamento per Covid-19; ha considerato accertato che il lavoratore non avesse comunicato alla società "la patologia Covid contratta"; ha ritenuto "evidente come la condotta del lavoratore non possa dirsi improntata al canone della buona fede", argomentando: "in questa sede si richiede la valutazione della condotta datoriale non sulla base delle circostanze ad essa note al momento del licenziamento, ma sulla base di circostanze disvelate, per specifica volontà del lavoratore, solo al momento dell'impugnazione giudiziale del licenziamento attribuendo alla AF. la messa in atto di un recesso affetto da nullità che, anche ove ricorrente, discenderebbe dalla mancata conoscenza di circostanze fattuali essenziali, volutamente non comunicate da chi ora, sulla base d esse, reclama una condotta inadempiente a suo danno".

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

In prossimità dell'adunanza camerale del 28 novembre 2024 entrambe le parti hanno comunicato memorie; all'esito della camera di consiglio il Collegio ha considerato che "il terzo motivo di ricorso, da valutare in connessione con il quarto e quinto mezzo, pongono la questione, su cui non risultano precedenti, dell'interpretazione della disposizione speciale in premessa: se cioè il divieto di computo delle assenze per Covid operi oggettivamente oppure se la ragione dell'assenza debba essere previamente portata a conoscenza del datore di lavoro per escluderne la computabilità, anche in relazione alla qualificazione processuale di tale fatto, atteso che la questione è stata posta solo in grado d'appello"; pertanto, ritenuto che dette censure investissero questioni di diritto di particolare rilevanza, con ordinanza interlocutoria n. 35113 del 2024 ha rinviato la causa per la trattazione in udienza pubblica.

La Procura Generale ha comunicato memoria con cui ha illustrato la richiesta di accoglimento del ricorso.

La società ha replicato con memoria ex art. 378 c.p.c.

## **RAGIONI DELLA DECISIONE**

**1.** I motivi di ricorso possono essere esposti secondo le sintesi offerte dalle rubriche articolate da parte ricorrente.

**1.1.** Il primo motivo denuncia: "violazione e falsa applicazione dell'art. 324 c.p.c., con conseguente, error in procedendo rilevante ex art. 360 n. 4 c.p.c., per non avere la Corte rilevato la presenza di un giudicato interno, in quanto una parte centrale della sentenza di prime cure non era stata gravata da controparte".

**1.2.** Il secondo motivo, in subordine, denuncia: "violazione e/o falsa applicazione dell'art. 324 c.p.c. ed art. 2909 c.c., in relazione all'art. 360, n. 3, c.p.c.".

**1.3.** Il terzo motivo denuncia: "violazione e/o falsa applicazione della norma di cui all'art. 26, comma 1, del d. L. n. 18/2020, conv. nella L. n. 27/2020, in tema di assenze lavorative per Covid".

**1.4.** Il quarto motivo denuncia: "violazione e/o falsa applicazione delle norme di cui all'art. 345 c.p.c. in relazione all'art. 2697 c.c. per avere la Corte d'Appello di Bologna ritenuto quale fatto costitutivo della pretesa del ricorrente un fatto impeditivo che non era stato sollevato da controparte in prime cure perché rimasta contumace".

**1.5.** Il quinto motivo denuncia: "violazione dell'art. 416 c.p.c. per avere ritenuto ammissibile in sede di appello una deduzione -fatto impeditivo o estintivo della fattispecie- ormai preclusa della controparte, siccome mai allegata in prime cure".

**1.6.** Il sesto motivo denuncia: "violazione e/o falsa applicazione dell'art. 115 c.p.c. per non avere posto la Corte d'Appello alla base della decisione un fatto pacifico emerso dal verbale di prima udienza della controversia in grado di appello", che non era stato oggetto di specifica contestazione.

**1.7.** Gli ultimi due motivi denunciano: "motivazione omessa circa un punto decisivo della controversia ex art. 360 n. 5 c.p.c.", avuto riguardo a circostanze dalle quali si evincerebbe la conoscenza da parte della datrice di lavoro della causale covid del periodo di assenza in contestazione.

**2.** Il primo e il secondo motivo di ricorso, esaminabili congiuntamente per connessione, sono da respingere.

Posto che la questione dell'eventuale inammissibilità dell'appello per mancata specificazione dei motivi opera su di un piano diverso del preteso giudicato interno, è sufficiente per disattendere le doglianze rammentare la locuzione giurisprudenziale di "minima unità suscettibile di acquisire la stabilità del giudicato interno".

Tale locuzione individua la sequenza logica costituita dal fatto, dalla norma e dall'effetto giuridico, con la conseguenza che l'impugnazione motivata anche in ordine ad uno solo di tali elementi riapre la cognizione sull'intera statuizione, perché, impedendo la formazione del giudicato interno, impone al giudice di verificare la norma applicabile e la sua corretta interpretazione (tra le altre: Cass. n. 16853 del 2018); sicché l'appello motivato con riguardo ad uno soltanto degli elementi di quella statuizione riapre la cognizione sull'intera questione che essa identifica, così espandendo nuovamente il potere del giudice di riconsiderarla e riquificarla anche relativamente agli aspetti che, sebbene ad essa coessenziali, non siano stati singolarmente coinvolti, neppure in via implicita, dal motivo di gravame (Cass. n. 30728 del 2022).

Nella specie, certamente la società aveva impugnato in appello l'effetto giuridico della nullità del recesso derivante da una interpretazione della norma applicata che non teneva conto della conoscenza del fatto da parte datoriale, di modo che nessun giudicato su quella domanda poteva dirsi formato, essendo stata devoluta la questione al giudice del gravame.

**3.** Il terzo motivo può essere valutato in connessione col quarto e quinto mezzo.

Il Collegio reputa le censure fondate - in coerenza con Cass. n. 17780 del 2005 e Cass. n. 15845 del 2024 - nel senso che il divieto di computo delle assenze stabilito dall'art. 26, comma 1, D.L. n. 18/2020, conv. in L. n. 27/2020, operi oggettivamente, a prescindere dalla conoscenza che il datore di lavoro abbia della causale dell'assenza.

Infatti, la disposizione sancisce testualmente che "il periodo trascorso" dal lavoratore nelle condizioni ivi previste "non è computabile ai fini del periodo di comportamento", senza condizionare l'operatività della norma alla previa conoscenza delle ragioni dell'assenza da parte datoriale.

L'esistenza di una siffatta condizione per l'applicabilità dello scomputo, pur nel silenzio della norma e in difetto di inequivoche indicazioni sistematiche, introdurrebbe surrettiziamente un requisito aggiuntivo non previsto dalla legge, con una indebita interpolazione ermeneutica del testo.

Evidentemente il legislatore, tacendo sulla conoscenza soggettiva del datore, ha ritenuto, nel bilanciamento degli opposti interessi che certamente gli compete, di dare prevalenza a quello del lavoratore ammalato per ragioni riconducibili alla situazione eccezionale di emergenza pandemica, considerando invece recessiva l'eventuale tutela dell'affidamento datoriale.

Il Collegio ritiene che quindi, nella specie, non possa essere seguita la prospettiva percorsa nella diversa ipotesi disciplinata dall'art. 10 della L. n. 419 del 1975 sull'obbligo di conservazione del posto di lavoro per lavoratori affetti da tubercolosi, che ravvisa in detta normativa una "implicita... previsione di un onere del lavoratore di dare notizia al datore della natura tubercolare della malattia" (Cass. n. 14475 del 2001; in conformità: Cass. SS.UU. n. 13535 del 2016; Cass. n. 19936 del 2023).

La soluzione accolta appare più coerente, invece, con indirizzi, qui condivisi, affermati sul generale istituto regolato dall'art. 2110 c.c.

Sin da Cass. n. 17780 del 2005 è stato sottolineato che "la legittimità del recesso a seguito della maturazione comporto deve essere valutata in relazione al compiersi o no del relativo periodo, e non dalla percezione che di tale situazione abbia il datore di lavoro". Ciò in quanto "nella disciplina del licenziamento per superamento del periodo di comporto il punto di equilibrio fra i contrapposti interessi del datore di lavoro e del lavoratore viene realizzato assegnando al dato della assenza dal lavoro una valenza puramente oggettiva, con l'inevitabile conseguenza, già scontata nella soluzione legislativa, che, a seconda delle circostanze, il dato obiettivo possa determinare effetti pregiudizievoli per l'una o per l'altra parte". In tale precedente, quindi, questa Corte ha disatteso "la tesi del ricorrente, centrata sulla situazione soggettiva del datore di lavoro e sulla necessità di tutelarne l'affidamento".

L'indirizzo ha trovato recentemente dichiarata conferma a proposito di una disciplina contrattuale collettiva, ribadendosi che per l'istituto del comporto si prescinde dalla conoscenza che delle ragioni dell'assenza possa avere la parte datoriale (cfr. Cass. n. 15845 del 2024).

In definitiva, un elemento esterno alla fattispecie regolata, quale la conoscenza delle ragioni dell'assenza ex latere datoris, potrà eventualmente incidere su aspetti diversi, quali il risarcimento del danno o la liquidazione delle spese di giudizio, ma non potrà precludere lo scomputo delle assenze imposto dalla legge, ove sia dimostrata in giudizio la riconducibilità di esse alle ipotesi legislativamente previste.

4. Il sesto, il settimo e l'ottavo motivo restano assorbiti dall'accoglimento dei motivi precedenti già idonei a soddisfare l'interesse di parte ricorrente.

5. In conclusione, accolti il terzo, il quarto e il quinto motivo, respinti i primi due e dichiarati assorbiti gli altri, la sentenza impugnata deve essere cassata in relazione alle censure ritenute fondate, con rinvio al giudice indicato in dispositivo che procederà a nuovo esame uniformandosi a quanto statuito e provvedendo anche sulle spese del giudizio di legittimità.

Per l'ipotesi di diffusione del presente provvedimento, va disposta l'omissione delle generalità e degli altri dati identificativi a norma dell'art. 52 del D.Lgs. n. 196/2003 della parte ricorrente.

#### **P.Q.M.**

La Corte accoglie il terzo, il quarto e il quinto motivo di ricorso, rigetta il primo e il secondo e dichiara assorbiti gli altri; cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia alla Corte di Appello di Bologna, in diversa composizione, anche per le spese.

Ai sensi dell'art. 52 D.Lgs. n. 196 del 2003, in caso di diffusione omettere le generalità e gli altri dati identificativi di Nd.Ib.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 12 marzo 2025

Depositato in Cancelleria il 9 maggio 2025.