

Corte di Cassazione Sezione Lavoro

Ordinanza 31 marzo 2026 n. 7975

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

composta dagli ill.mi sigg.ri Magistrati:

Dott.ssa LEONE Margherita - Presidente

Dott.ssa PAGETTA Antonella - Consigliera

Dott.ssa PONTERIO Carla - Consigliera

Dott. PANARIELLO Francescopaolo - Consigliere rel. ed est

Dott. MICHELINI Gualtiero - Consigliere

ha pronunciato la seguente

**ORDINANZA**

sul ricorso iscritto al n. 17907/2024 r.g., proposto da

██████ in persona del legale rappresentante pro tempore, elett. dom.to presso la Cancelleria di questa Corte, rappresentato e difeso dall'avv.██████

**ricorrente**

**contro**

██████.Ma. elett. dom.ta presso la Cancelleria di questa Corte, rappresentata e difesa dagli avv.ti ██████

**controricorrente**

avverso la sentenza della Corte d'Appello di Catanzaro n. 770/2024 pubblicata in data 27/06/2024, n.r.g. 457/2023.

Udita la relazione svolta nella camera di consiglio del giorno 14/01/2026 dal Consigliere dott. Francescopaolo Panariello.

## FATTI DI CAUSA

1. ██████ dipendente della ██████ Srl dal 20/03/2009 con qualifica di operatrice socio-sanitaria, in servizio presso la residenza assistenziale "██████████" sita nel comune di S. Sosti, in data 23/11/2020 era stata licenziata per superamento del periodo di comportamento frazionato, stabilito in 120 giorni "nell'arco del triennio precedente l'ultimo morbosio" dall'art. 63, co. 2, CCNL applicato al rapporto di lavoro.

Deduceva che l'ultimo evento morbosio era quello che aveva dato luogo all'assenza dal 12 al 22/11/2020, sicché il triennio precedente andava dal 12 al 22 novembre 2017. Lamentava l'illegittimità del licenziamento, in quanto intimato dopo che ella aveva ripreso l'attività lavorativa per un periodo complessivo di un anno e tre mesi successivi al periodo di comportamento già superato al 09/08/2019, data in cui aveva maturato centoventisei giorni di assenza per malattia (calcolando il triennio dal 12-22/11/2017 al 12/22/11/2020), sicché tale inerzia datoriale era significativa di una rinuncia al potere di licenziamento e comunque aveva ingenerato in lei un ragionevole ed incolpevole affidamento sulla prosecuzione del rapporto di lavoro.

Denunciava inoltre la finalità ritorsiva del licenziamento, determinato da pregressi "screzi anche di natura personale" con il responsabile degli o.s.s.

Pertanto adiva il Tribunale di Castrovillari per ottenere la declaratoria di nullità e/o illegittimità del licenziamento e l'ordine alla società di reintegrarla nel posto di lavoro, nonché la sua condanna al pagamento di tutte le retribuzioni fino all'effettiva reintegrazione.

2.- Costitutosi il contraddittorio, assunte le prove testimoniali ammesse, il Tribunale rigettava la domanda.

3.- Con la sentenza indicata in epigrafe la Corte d'Appello, in parziale accoglimento del gravame interposto dalla ██████ dichiarava illegittimo il licenziamento, condannava la società a reintegrare la lavoratrice nel posto di lavoro e a pagarle l'indennità risarcitoria in misura di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Per quanto ancora rileva in questa sede, a sostegno della sua decisione la Corte territoriale affermava:

a) come ha affermato la Corte Suprema di Cassazione, solo a decorrere dal rientro in servizio del lavoratore l'eventuale prolungata inerzia datoriale può essere oggettivamente sintomatica della volontà di rinunciare al potere di licenziamento e quindi a ingenerare un corrispondente ed incolpevole affidamento da parte del dipendente (Cass. n. 25899/2011);

b) nella motivazione di tale pronuncia si spiega che il datore di lavoro ben può licenziare, se il comportamento è superato, anche durante l'assenza per malattia, oppure può attendere il rientro in servizio, per verificare se la sua prestazione possa ancora essere utilmente resa nel contesto aziendale;

c) in questo secondo caso la ripresa del servizio e la prosecuzione del rapporto per un periodo congruo può giustificare un legittimo affidamento del lavoratore sul permanere dell'interesse datoriale alla

prestazione lavorativa, secondo una valutazione rimessa al giudice di merito e da compiere caso per caso secondo le varie circostanze;

d) nel caso in esame la ricorrente ha raggiunto e superato i 120 giorni nel corso dell'evento morboso durato dal 17/06/2019 al 09/08/2019 al termine del quale aveva cumulato ben 134 giorni di assenza per malattia;

e) ripreso il servizio il 10/08/2019, l'attività lavorativa è continuata - sia pure con altri cinque intervalli per altrettanti eventi morbosi - per altri 14 mesi e 16 giorni, ossia per un periodo sufficiente a far ritenere integrata una rinuncia al potere di licenziare per giustificato motivo oggettivo e un affidamento incolpevole del lavoratore in tal senso;

f) la tutela è quella di cui all'art. 18, co. 7, L. n. 300/1970, che richiama quella di cui al comma 4°;

g) l'indennità risarcitoria va liquidata nella misura massima in considerazione dell'evidente contrarietà e buona fede del comportamento datoriale.

4.- Avverso tale sentenza [REDACTED] ha proposto ricorso per cassazione, affidato ad un motivo.

5.- [REDACTED] ha resistito con controricorso.

6.- Entrambe le parti hanno depositato memoria.

7.- Il collegio si è riservata la motivazione nei termini di legge.

### **RAGIONI DELLA DECISIONE**

1. L'eccezione di rito sollevata dalla controricorrente - secondo cui il ricorso per cassazione notificato il 12/08/2024 è inammissibile o improcedibile perché mancante di attestazione di conformità della procura in violazione dell'art. 16 undecies D.L. n. 179/2012, a cui poi ha fatto seguito una nuova notifica del ricorso in data 26/08/2024 questa volta con procura munita di attestazione di conformità, il tutto depositato il 02/09/2024 e quindi tardivamente rispetto alla prima notifica del 12/08/2024 - è infondata per due ragioni.

In primo luogo questa Corte ha già affermato che nel giudizio in cassazione, la mancanza dell'attestazione di conformità della procura alle liti notificata unitamente al ricorso a mezzo PEC ai sensi dell'art. 3-bis della legge n. 53/1994 non comporta l'inammissibilità per nullità della notificazione, venendo in rilievo, nell'attuale contesto di costituzione mediante deposito di fascicolo cartaceo, una mera irregolarità sanata dal tempestivo deposito del ricorso e della procura in originale analogico, corredati dall'attestazione mancante (Cass. sez. un. ord. n. 29175/2020).

In secondo luogo il termine di 20 giorni di cui all'art. 369 c.p.c. decorrente dal 12/08/2024, scadeva l'01/09/2024, che tuttavia cadeva di domenica, e quindi da intendersi differito (ex art. 155 c.p.c.) al lunedì successivo 02/09/2024, che è appunto il giorno in cui è avvenuto il deposito del ricorso notificato, da considerare quindi tempestivo.

2.- Con l'unico motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la società ricorrente lamenta l'erronea interpretazione dell'art. 63, co. 2, CCNL di settore, nonché violazione dell'art. 1362 c.c., con il conseguente errore commesso dalla Corte territoriale nel calcolo dei giorni di malattia per addivenire all'individuazione del momento in cui il periodo di comporto è stato superato. Censura ancora la decisione impugnata per non avere la Corte territoriale considerato che l'affidamento del lavoratore circa la rinuncia datoriale all'esercizio del potere di recesso può sussistere solo fino a quando non si manifesti un ulteriore evento morboso successivo al suo rientro in servizio, che faccia nuovamente scattare la clausola contrattuale, con conseguente slittamento in avanti del termine triennale.

Il motivo è infondato.

Contrariamente all'assunto della ricorrente, la Corte territoriale ha esattamente interpretato la clausola contrattuale, dal momento che ha tenuto conto delle assenze per malattia successive ad agosto 2019, in tal modo ritenendo che - come sostiene la ricorrente - i nuovi e più recenti morbosità facessero slittare in avanti il termine c.d. esterno di tre anni per il calcolo e la verifica del 120 giorni di assenza per malattia frazionata. Ha di conseguenza considerato che il termine (c.d. esterno) triennale fosse quello da novembre 2017 a novembre 2020 (visto che l'ultima assenza per malattia era durata dal 12 al 22 novembre 2020) ed ha quindi accertato che il comporto di 120 giorni era già stato ampiamente superato al 09 agosto 2019, avendo in quella data raggiunto i 134 giorni. Ha poi in punto di fatto accertato che il rapporto di lavoro era proseguito per molti altri mesi, senza che la datrice di lavoro avesse inteso esercitare il suo potere di recesso. Da questa ricostruzione in fatto ha desunto il significato univoco di rinuncia del datore di lavoro all'esercizio del potere di recesso.

In tal senso, peraltro, va precisato che la rinuncia si riferisce a quei giorni di assenza che altrimenti avrebbero legittimato il licenziamento, ossia a tutti quei giorni di assenza maturati fino al 09/08/2019 (o, secondo la tesi della ricorrente come precisata in memoria, fino al 06/09/2019), in considerazione del comportamento datoriale come accertato dalla Corte territoriale: in giudizio è risultato che il rapporto di lavoro è proseguito (senza che la datrice di lavoro intimasse il recesso) da agosto 2019 (o, secondo la tesi precisata dalla ricorrente in memoria, da settembre 2019) fino all'assenza successiva dell'01/07/2020.

Successivamente all'integrazione di una rinuncia tacita all'esercizio del potere di recesso, riferito a determinate assenze per malattia, il datore di lavoro non perde certo il potere di licenziare se si verificano assenze ulteriori e successive. Ma resta fermo il fatto che nell'esercizio di tale potere non potranno essere più considerate quelle assenze pregresse, per le quali sia già intervenuta la rinuncia a licenziare. Un loro "recupero", nel calcolo del comporto per sommatoria, si porrebbe in insanabile contraddizione con il significato negoziale abdicativo già riconosciuto al pregresso comportamento datoriale inerte.

**3.-** Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

**P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso; condanna la ricorrente a rimborsare alla controricorrente le spese del presente giudizio di legittimità, che liquida in Euro 5.500,00, oltre Euro 200,00 per esborsi, oltre rimborso forfettario delle spese generali e accessori di legge, con distrazione al difensore.

Da atto che sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, ai sensi dell'art. 13, co. 1 quater, D.P.R. n. 115/2002 pari a quello per il ricorso a norma dell'art. 13, co. 1 bis, D.P.R. cit., se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della sezione lavoro, in data 14 gennaio 2026.

Depositato in cancelleria il 31 marzo 2026.