

Sentenza

IN FATTO

Rilevato che:

1. La Corte d'Appello di Bologna ha accolto il reclamo di Be.Da. e, in riforma della sentenza di primo grado (che aveva confermato il rigetto dell'impugnativa di licenziamento adottato con ordinanza all'esito della fase sommaria), ha dichiarato illegittimo il licenziamento per giusta causa intimatogli il 9.3.2022, risolto il rapporto di lavoro con la ITALCER Spa e condannato quest'ultima al pagamento dell'indennità risarcitoria liquidata in venti mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ai sensi dell'art. 18, comma 5, L. 300/1970, come modificato dalla L. 92/2012.

2. La Corte territoriale ha premesso che al lavoratore era stato contestato di non essersi presentato al lavoro dal 14 al 18 febbraio 2022, senza avvertire l'azienda del prolungamento della malattia e senza comunicare, nel termine previsto dal c.c.n.l., il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica; che soltanto il 18 febbraio 2022 il predetto aveva inviato il certificato di malattia, redatto a seguito di visita ambulatoriale, retroattivo a copertura dei giorni di assenza dal 14 febbraio 2022, con prognosi fino al 4 marzo 2022. Ha ritenuto non dimostrato l'impedimento del lavoratore, atto a giustificare il mancato tempestivo invio del certificato di prolungamento della malattia, ma ha accertato come effettivamente nei giorni di assenza il dipendente si trovasse in stato di malattia, sebbene della stessa non avesse ritualmente informato la società datrice di lavoro. Ha valutato la sanzione espulsiva come non proporzionata alla luce dei seguenti elementi: l'essere il Be.Da. dipendente della società da vent'anni, senza precedenti disciplinari ed anzi destinatario di una valutazione favorevole; delle ragioni di impedimento, costituite da una malattia notoriamente invalidante (Covid), anche sotto il profilo psicologico; dello stato ansioso e confusionale del medesimo, come riferito dal medico curante; della modesta durata dell'assenza non giustificata. Ha quindi applicato la tutela indennitaria di cui all'art. 18, comma 5 cit.

3. Avverso tale sentenza la ITALCER Spa proposto ricorso per cassazione affidato a otto motivi, illustrati da successiva memoria.

Be.Da. ha resistito con controricorso.

4. Il Collegio si è riservato di depositare l'ordinanza nei successivi sessanta giorni, ai sensi dell'art. 380 bis.1 c.p.c., come modificato dal D.Lgs. n. 149 del 2022.

IN DIRITTO

Considerato che:

5. Col primo motivo di ricorso è dedotta violazione e/o falsa applicazione dell'art. 1362 e ss. c.c., dell'art. 2119c.c., dell'art. 37 CCNL e dell'art. 51 CCNL Ceramica Aziende Industriali (art. 360 comma 1 n. 3 c.p.c.), per non avere il giudice di secondo grado ritenuto rigidamente predeterminato l'illecito disciplinare previsto dall'art. 51 CCNL quale giusta causa di licenziamento e, per l'effetto, per avere tenuto conto di circostanze attenuanti che non avrebbero dovuto, in realtà, rientrare nella sua valutazione.

6. Con il secondo motivo si denuncia violazione e/o falsa applicazione dell'art. 7 Legge 300/1970, dell'art. 1362 e segg. c.c., dell'art. 2119c.c. e degli artt. 50 e 51 CCNL Ceramica Aziende Industriali (art. 360 comma 1 n. 3 c.p.c.), per avere il giudice di secondo grado vagliato la sussistenza della proporzionalità della sanzione espulsiva sulla base di elementi non dedotti dal lavoratore nel corso del procedimento disciplinare.

7. Con il terzo motivo si deduce violazione e/o falsa applicazione dell'art. 115 c.p.c. per avere il giudice di merito commesso un errore percettivo sul contenuto della prova testimoniale resa dal medico curante, utilizzata a sostegno della motivazione (art. 360 comma 1 c.p.c. n. 4).

8. Con il quarto motivo si imputa alla sentenza la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 115 comma 2 c.p.c. in relazione all'art. 360 comma 1 c.p.c. n. 4, per avere il giudice di secondo grado recepito una inesatta nozione di fatto notorio.

9. Con il quinto motivo è dedotta violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2119 c.c. e degli artt. 50 e 51 CCNL Ceramica Aziende Industriali (art. 360 comma 1 n. 3 c.p.c.) per non avere, il giudicante, tenuto conto anche della scala valoriale formulata dalle parti sociali per integrare e riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c.
10. Con il sesto motivo è dedotta violazione e/o falsa applicazione dell'art. 115 c.p.c. per avere, il giudice di merito, commesso un errore percettivo, travisando il contenuto della documentazione allegata dalla società (doc. 4, 6, 7, 8 fascicolo di parte fase sommaria) (art. 360 comma 1 c.p.c. n. 4).
11. Con il settimo motivo si deduce violazione e/o falsa applicazione dell'art. 112 c.p.c. per omessa pronuncia in relazione alla richiesta avanzata nel giudizio di primo grado e riproposta nell'appello incidentale, di riqualificazione del licenziamento per giusta causa come licenziamento per giustificato motivo soggettivo con preavviso (art. 360 comma 1 c.p.c., n. 4).
12. Con l'ottavo motivo si denuncia violazione e/o falsa applicazione dell'artt. 2106 e dell'art. 2119 c.c., in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5 per omessa valutazione del comportamento del datore di lavoro sotto il profilo della correttezza e della buona fede, quale fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti.
13. I primi due motivi ed il quinto motivo di ricorso, da trattare congiuntamente per connessione logica, sono infondati.
14. Questa Corte ha costantemente affermato che, data la natura legale della nozione di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo di licenziamento, ne deriva che l'elencazione delle ipotesi di giusta causa e giustificato motivo contenuta nei contratti collettivi abbia valenza meramente esemplificativa, sicché non preclude un'autonoma valutazione del giudice di merito (Cass. n. 2830 del 2016; Cass. n. 4060 del 2011; Cass. n. 5372 del 2004; v. pure Cass. n. 27004 del 2018), al quale spetta, non essendo vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva, la valutazione di gravità del fatto e della sua proporzionalità rispetto alla sanzione irrogata dal datore di lavoro, avuto riguardo agli elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie (tra le recenti v. Cass. n. 33811 del 2021). La scala valoriale formulata dalle parti sociali costituisce solo uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c. (Cass. n. 17321 del 2020; n. 16784 del 2020) e in tal senso depone l'art. 30 della legge 183 del 2010 in base al quale il giudice, "nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento [...] tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi [...]".
15. È quindi erronea in diritto la pretesa dell'attuale ricorrente di vedere nelle disposizioni della contrattazione collettiva in materia di giusta causa e giustificato motivo soggettivo di licenziamento non ipotesi esemplificative delle rispettive nozioni legali bensì rigide predeterminazioni degli illeciti disciplinari, sottratti ad ogni valutazione da parte del giudice. Una simile lettura si pone in evidente contrasto, tra l'altro, con l'art. 2106 c.c. che impone, quale requisito di legittimità di ogni sanzione disciplinare, quello della proporzionalità della sanzione rispetto all'infrazione contestata (v. Cass. n. 17208 del 2002), da verificare in base ad un accertamento concreto delle caratteristiche della condotta nelle sue componenti oggettive e soggettive.
16. Le previsioni del contratto collettivo possono avere efficacia impeditiva di una diversa valutazione nelle sole ipotesi in cui esse siano più favorevoli al lavoratore - nel senso che la condotta addebitata quale causa del licenziamento sia contemplata come infrazione sanzionabile con misura conservativa. Con indirizzo costante, si è affermato che in tal caso il giudice non può ritenere legittimo il recesso, dovendosi attribuire prevalenza alla valutazione di minore gravità di quel peculiare comportamento, come illecito disciplinare di grado inferiore, compiuta dall'autonomia collettiva nella graduazione delle mancanze disciplinari. Con la conseguenza che, nell'ipotesi in cui un comportamento del lavoratore sia configurato dal contratto collettivo come infrazione disciplinare cui consegua una sanzione conservativa, il giudice non può discostarsi da tale previsione a meno che non accerti che le parti non avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità della sanzione espulsiva (Cass. n. 9223 del 2015; Cass. n. 8621 del 2020; Cass. n. 14811 del 2020; n. 11665 del 2022).
17. A tali principi si è attenuta la decisione d'appello che si sottrae alle censure mosse con i motivi appena esaminati.
18. Il terzo ed il sesto motivo, che denunciano un errore percettivo sul contenuto delle prove testimoniali e documentali e quindi un travisamento di tale contenuto, sono inammissibili.

19. Deve ribadirsi che l'art. 115 c.p.c. si limita a richiedere che la decisione si basi su elementi validamente acquisiti al processo, con divieto del giudice di utilizzare prove non dedotte dalle parti o acquisite d'ufficio al di fuori dei casi in cui la legge conferisce un potere officioso d'indagine (Cass. 27000/2016; Cass. 13960/2014), mentre esula dall'ambito applicativo di tale disposizione ogni questione che involga il modo in cui siano stati valutati gli elementi acquisiti, profilo su cui il controllo di legittimità può svolgersi solo con riguardo alla motivazione, in termini di violazione dell'art. 132 n. 4 c.p.c., oppure nei limiti di cui all'art. 360 n. 5 c.p.c. (v. Cass., S.U. n. 8053 e n. 8054 del 2014), attraverso la denuncia di omesso esame di un fatto storico, determinato e avente valore decisivo. A nessuna di tali previsioni è possibile ricondurre le critiche svolte nei motivi in esame, contenenti null'altro che una censura alla concreta valutazione delle risultanze istruttorie eseguita dai giudici di appello, che non può trovare ingresso in questa sede di legittimità. Si ricorda, infine, che le Sezioni Unite di questa Corte hanno recentemente affermato, risolvendo un contrasto esistente nell'ambito delle sezioni semplici, che il travisamento del contenuto oggettivo della prova - che ricorre in caso di svista concernente il fatto probatorio in sé e non di verifica logica della riconducibilità dell'informazione probatoria al fatto probatorio - trova il suo istituzionale rimedio nell'impugnazione per revocazione per errore di fatto (sentenza n. 5792/24).

20. Il quarto motivo (erronea applicazione della nozione di fatto notorio a proposito della malattia del lavoratore) è inammissibile in quanto investe un elemento non determinante ai fini della decisione, con la conseguenza che, ove pure il motivo fosse fondato (sulla nozione di fatto notorio v. Cass. n. 13715 del 2019; 4182 del 2024), ciò non basterebbe a far cadere l'impianto valutativo su cui la decisione si basa. D'altra parte, la censura neppure sembra cogliere esattamente la *ratio decidendi* della sentenza d'appello che, pur avendo fatto riferimento al notorio, ha poi basato il giudizio sulle concrete conseguenze che la patologia da Covid aveva provocato sul lavoratore e che erano state dettagliatamente descritte dal medico curante.

21. Il settimo motivo (violazione dell'art. 112 per non avere esaminato la domanda di qualificazione del licenziamento come intimato per giustificato motivo soggettivo) è infondato.

22. Deve premettersi che è certamente ammissibile, anche in sede d'impugnazione, la conversione del licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo, in quanto le dette causali del recesso datoriale costituiscono mere qualificazioni giuridiche di comportamenti ugualmente idonei a legittimare la cessazione del rapporto di lavoro, l'uno con effetto immediato e l'altro con preavviso. Il giudice quindi, ove pure manchi una esplicita domanda di parte e senza incorrere in violazione dell'art. 112 cod. proc. civ., può valutare un licenziamento intimato per giusta causa come licenziamento per giustificato motivo soggettivo qualora - fermo restando il principio dell'immutabilità della contestazione, e persistendo la volontà del datore di lavoro di risolvere il rapporto - attribuisca al fatto addebitato al lavoratore la minore gravità propria di quest'ultimo tipo di licenziamento (Cass. n. 12884 del 2014).

23. Costituisce indirizzo altrettanto unanime quello per cui, in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione all'illecito commesso - rimesso al giudice di merito - si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto, e l'inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" di cui all'art. 1455 cod. civ., sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata solamente in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto (tra le tante Cass. n. 6848 del 2010).

24. Nel caso in esame, a fronte della domanda della società di qualificare il licenziamento, in subordine, come intimato per giustificato motivo soggettivo, la Corte d'Appello non ha adottato alcuna espressa statuizione. Tuttavia, posto che anche il licenziamento per giustificato motivo soggettivo è configurabile in presenza di un "notevole inadempimento" degli obblighi contrattuali, la valutazione dei giudici di appello sulla mancanza di concreta gravità della condotta addebitata al lavoratore, per la effettiva sussistenza di una malattia nei giorni di assenza e per la limitata colpa del dipendente, esauritasi nella mancanza di una tempestiva comunicazione alla società, contiene un rigetto implicito della possibilità di ravvisare un giustificato motivo soggettivo di recesso, logicamente incompatibile con il modesto livello di gravità dell'addebito. La ritenuta esistenza di un rigetto implicito della domanda in esame porta ad escludere la violazione dell'art. 112 c.p.c.

25. L'ottavo motivo di ricorso è inammissibile poiché denuncia, ai sensi dell'art. 360 n. 5 c.p.c., l'omesso esame di un fatto, il comportamento tenuto dal datore di lavoro nell'ambito del procedimento disciplinare, che non possiede il

requisito della decisività, nel senso di idoneità, ove considerato, a mutare l'esito della controversia (v. Cass., S.U. n. 8053 e 8054 del 2014 cit.).

26. Per le ragioni esposte il ricorso deve essere respinto.

27. La regolazione delle spese del giudizio di legittimità segue il criterio di soccombenza, con liquidazione come in dispositivo.

28. Il rigetto del ricorso costituisce presupposto processuale per il raddoppio del contributo unificato, ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del D.P.R. n. 115 del 2002 (cfr. Cass. S.U. n. 4315 del 2020).

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso.

Condanna la ricorrente alla rifusione delle spese del giudizio di legittimità che liquida in Euro 5.000,00 per compensi professionali, Euro 200,00 per esborsi, oltre spese forfettarie nella misura del 15% e accessori come per legge.

Ai sensi dell'art. 13, co. 1 quater, dà 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 del comma 1 bis dello stesso art. 13, se dovuto.

Ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. n. 196/2003 e succ. mod., in caso di diffusione omettere le generalità e gli altri dati identificativi di Be.Da.

Così deciso nell'adunanza camerale del 29 gennaio 2025.

Depositato in Cancelleria il 24 marzo 2025.