

Illegittimo licenziamento di dipendente di cooperativa e superamento del periodo di comportamento

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 5310 del 17 Marzo 2016, ha definito che è illegittimo il licenziamento per superamento del periodo di comportamento di una lavoratrice che aveva raggiunto i 180 giorni di assenza per malattia (intervallo temporale massimo indennizzato), nel caso in cui il contratto collettivo di riferimento preveda che il periodo eccedente sia assimilato a un'aspettativa non retribuita.

.....

Con la sentenza in commento la Sezione lavoro della Corte Suprema ha affermato un inedito principio in tema di licenziamento per superamento del periodo di comportamento, in particolare, precisando che il CCNL Cooperative di distribuzione pone una disciplina di favore per i dipendenti delle imprese della distribuzione cooperativa, ai quali viene garantita la conservazione del posto di lavoro fino alla guarigione clinica, senza fissazione di un periodo di comportamento, purché non si tratti di malattie croniche e a patto che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici. Il periodo eccedente i 180 giorni per anno solare si considera automaticamente di aspettativa senza retribuzione.

Il fatto

Il caso trae origine dal ricorso presentato da una lavoratrice per l'accertamento della nullità, inefficacia, illegittimità del licenziamento intimato dalla società ex datrice di lavoro, con condanna di quest'ultima alla riammissione in servizio ed al risarcimento del danno oltre al pagamento delle retribuzioni maturate dal licenziamento alla reintegra, con relativi accessori, ed alla regolarizzazione previdenziale.

In particolare, la lavoratrice esprimeva di essere licenziata per superamento del periodo di comportamento e deduceva l'illegittimità del recesso per violazione dell'art. 129 CCNL Cooperative di distribuzione, assumendo che la norma contrattuale non prevedeva una causa di risoluzione del rapporto di lavoro ma la mera sospensione degli obblighi indennitario - retributivi a carico del datore di lavoro.

La lavoratrice lamentava altresì l'erroneità del computo del periodo di comportamento, comprensivo delle assenze per infortunio, la carenza di motivazione, per omessa

indicazione dei periodi di malattia compresi nel comparto e la natura discriminatoria del licenziamento, in quanto determinato dalla sua qualità di rappresentante sindacale.

Il Tribunale rigettava la domanda, rilevando che l'art. 129 CCNL di categoria , a tenore del quale il lavoratore in malattia o infortunato sul lavoro aveva diritto alla conservazione del posto decorsi i 180 giorni per anno solare purché il periodo eccedente fosse considerato di aspettativa non retribuita, presupponeva la presentazione di una domanda di aspettativa da parte del lavoratore; il giudicante riteneva altresì infondate o carenti di prova le ulteriori ragioni dell'azione.

La lavoratrice proponeva quindi appello, chiedendo l'integrale accoglimento della domanda e censurando la interpretazione offerta dell'art. 129 CCNL nonché le determinazioni del Tribunale in punto di motivazione del recesso e computo del comparto.

La Corte di Appello riteneva fondata la doglianza, statuendo che l'art. 129 CCNL, correttamente interpretato, non obbligava il lavoratore della presentazione di una domanda per accedere alla aspettativa non retribuita. I giudici di secondo grado dichiaravano pertanto la illegittimità del licenziamento e condannavano la società alla reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro ed al pagamento delle retribuzioni dal licenziamento alla reintegra , oltre alla rivalutazione , nonché al versamento dei contributi relativi.

La società proponeva pertanto ricorso per la cassazione della sentenza, censurando l'interpretazione dell'art. 129 CCNL Cooperative di distribuzione offerta dalla Corte territoriale, assumendone il contrasto tanto con il tenore testuale della norma contrattuale che con l'essenza stessa dell'Istituto dell' aspettativa, come disciplinato dalla legge e dai contratti collettivi, implicante una manifestazione di volontà dei lavoratore.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

La Corte Suprema motivava la decisione definendo che la norma dell'art. 129 del ccnl di categoria poneva una disciplina di favore per i dipendenti delle imprese della distribuzione cooperativa, ai quali veniva garantita la conservazione del posto di lavoro fino alla guarigione clinica, senza fissazione di un periodo di comparto.

Tale diritto era condizionato alla esibizione da parte del lavoratore di regolari certificati medici ed alla assenza di malattie croniche.

Non si ricavava invece, ad avviso dei Giudici di legittimità, dal testo contrattuale la necessità di una richiesta di aspettativa decorso il periodo di 180 giorni per anno solare.

Invero, ragionava la Corte, “la norma pattizia prevede un automatismo in ragione del quale il periodo eccedente i 180 giorni viene considerato come aspettativa non retribuita e dunque il dipendente non può continuare a ricevere il trattamento economico di malattia. Non vi è, cioè, una aspettativa in senso proprio né muta il titolo della assenza: il dipendente resta assente per malattia ma non riceve sostegno economico, come se fosse in aspettativa non retribuita. In tal modo la norma contrattuale realizza un componimento tra l’interesse del lavoratore alla conservazione del posto e quello dell’impresa a non sopportare a proprio carico l’onere economico del trattamento di malattia.”

Una conferma di tale interpretazione, continuavano i Giudici, si ricavava dall’esame della disciplina del successivo titolo relativo alle aspettative non retribuite, nel cui ambito è disciplinata la presentazione della domanda ed il relativo termine (“I lavoratori interessati all’aspettativa di cui al presente titolo avvanzeranno formale richiesta alla Direzione dell’azienda dalla quale dipendono, con un preavviso di almeno sei giorni dalla data d’inizio dell’aspettativa stessa, fornendo la necessaria documentazione probatoria”) laddove per l’articolo 129 manca del tutto la previsione di una richiesta e la fissazione del termine.

Ancora, chiariva la Corte, dal tenore letterale dell’art. 129 non risultava alcuna necessità per il lavoratore di documentare il carattere non cronico della malattia, essendo prevista la sola esibizione delle certificazioni mediche. Dalla norma contrattuale non si ricavava, dunque, alcun ulteriore onere di domanda o di documentazione a carico del lavoratore ai fini della conservazione del posto di lavoro.

Il carattere cronico della malattia era previsto, piuttosto, come fatto impeditivo della conservazione del posto di lavoro (“purché non si tratti di malattie croniche”).

Infine, con riguardo a quanto percepito altrove, la Suprema Corte aveva già avuto modo di ribadire che la deduzione, pur non integrando una eccezione in senso stretto ed essendo, pertanto rilevabile dal giudice anche in assenza di un’eccezione di parte in tal senso, presupponeva comunque l’allegazione da parte del datore di lavoro di circostanze di fatto rilevanti ai fini della limitazione del danno.

Il Giudice del merito aveva quindi correttamente attribuito valenza preclusiva alla mancanza di una allegazione specifica del datore di lavoro circa il reperimento di altra occupazione da parte della lavoratrice.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d’informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Peraltro, sempre per consolidata giurisprudenza di legittimità, concludeva la Corte, il datore di lavoro, onerato a provare quanto percepito altrove da detrarre dall'ammontare del risarcimento del danno dovuto in base all'art. 18 legge n. 300/1970, non poteva esonerarsi chiedendo al giudice di voler disporre generiche informative o di attivare poteri istruttori con finalità meramente esplorative.

Per quanto sopra esposto, ne conseguiva il rigetto del ricorso.

In definitiva

La sentenza qui commentata è abbastanza particolare per le conseguenze pratiche della stessa, in quanto, secondo l'interpretazione offerta dalla Cassazione, il ccnl Cooperative di distribuzione pone una disciplina di favore per i dipendenti delle imprese cui viene applicato, ai quali viene garantita la conservazione del posto di lavoro fino alla guarigione clinica, senza fissazione di un periodo di comporto, alla sola condizione che il lavoratore fornisca regolari certificati medici e che lo stato di malattia non sia cronico.

Orbene, nel panorama generale della contrattazione collettiva, questa è una previsione non abituale, in quanto di norma tutti i ccnl fissano un preciso periodo di comporto oltre al quale l'azienda è legittimata ad interrompere il rapporto di lavoro e nemmeno risultano precedenti giurisprudenziali sul punto.