

Periodo di comporto in infortunio e successiva malattia: ai fini del licenziamento si devono considerare due termini distinti di 180 giorni

(Cassazione civile sez. lav. Data: 29.12.2015 n. 26005 - Giovanni Dami)

“Non può considerarsi legittima la risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento quando, all’assenza del lavoratore per infortunio si somma un ulteriore periodo di malattia tale da concretizzare due distinti limiti di comporto che si sommano ai fini del recesso contrattuale”.

Oggetto della controversia l’avvenuto licenziamento per giusta causa di un lavoratore che, in seguito ad infortunio sul lavoro aveva effettuato un periodo di assenza dal lavoro di 180 giorni e conseguentemente a tale data aveva acceso un ulteriore periodo di malattia di 180 giorni ai sensi degli artt. 175 e 177 del c.c.n.l. del settore terziario.

Tale disposizione contrattuale prevede che il lavoratore durante la malattia ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento;

L’articolo 177 del medesimo contratto prevede, con riferimento al caso di infortunio, che per il mantenimento del posto di lavoro sono valide le stesse norme che individuano in 180 giorni il periodo di comporto. (Giovanni Dami)

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati: Dott. ROSELLI Federico -
Presidente - Dott. DI CERBO Vincenzo - rel. Consigliere -
Dott. BRONZINI Giuseppe - Consigliere - Dott. TRIA
Lucia - Consigliere - Dott. BALESTRIERI Federico
- Consigliere - ha pronunciato la

seguinte:

sentenza sul

ricorso 3609-2013 proposto da:

M.M., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA CELIMONTANA 38, presso lo studio dell'avvocato PANARITI PAOLO, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato AMBROGIO CARLO, giusta procura speciale notarile in atti; - ricorrente -

contro

- I.N.A.I.L - ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO C.F. (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA IV NOVEMBRE 144, presso lo studio degli avvocati ROMEO LUCIANA, OTTOLINI TERESA che lo rappresentano e difendono, giusta delega in atti; - B.E. C.F. (OMISSIS), elettivamente domiciliato in ROMA, VIA GERMANICO 172, presso lo studio dell'avvocato PANICI PIER LUIGI, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato MARTINO VINCENZO, giusta delega in atti; - controricorrenti - avverso la sentenza n. 1244/2012 della CORTE D'APPELLO di TORINO, depositata il 26/11/2012 R.G.N. 768/2012;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 10/09/2015 dal Consigliere Dott. DI CERBO VINCENZO;

udito l'Avvocato ARDIZZI ALESSANDRO per delega PANARITI PAOLO;

udito l'Avvocato OTTOLINI TERESA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. SERVELLO Gianfranco, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

Fatto

1. B.E. ha convenuto in giudizio dinanzi al Tribunale di Torino in funzione di giudice del lavoro la società Mannesmann Quality Computers Printers s.r.l. (di seguito Mannesmann) esponendo:

di aver lavorato alle dipendenze della società convenuta dal 9 gennaio 1979, da ultimo con qualifica di quadro e con mansioni di responsabile della filiale di San Mauro Torinese; di aver subito in data 1 febbraio 2010 un infortunio sul lavoro e di essere rimasto assente dal lavoro a partire dal 3 febbraio 2010; di essere stato licenziato per superamento del periodo di comporto con lettera in data 7 agosto 2010. Ciò premesso, ha dedotto il mancato superamento del periodo di comporto ed ha chiesto al giudice adito di dichiarare illegittimo il licenziamento con conseguente applicazione della tutela reale di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 18 e con condanna della società al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale.

2. La società convenuta si è costituita in giudizio difendendo la legittimità del proprio operato, e chiedendo che la domanda fosse rigettata e che il ricorrente fosse condannato al pagamento della somma di Euro 386,39. In subordine ha chiesto che, previa chiamata in causa dell'INAIL, l'Istituto previdenziale fosse condannato a manlevare la società rispetto a ogni somma che la società fosse stata obbligata a pagare in favore del lavoratore.

3. Si è costituito altresì in giudizio l'INAIL che ha chiesto il rigetto della domanda di manleva proposta dalla società.

4. Il Tribunale di Torino, esperita attività istruttoria, con sentenza in data 17 aprile 2012, ha respinto tutte le domande.

5. Avverso la suddetta sentenza ha proposto appello il B. modificando in parte le domande iniziali nel senso di richiedere la condanna della società convenuta alla riassunzione e al risarcimento del danno ai sensi della L. n. 604 del 1966, art. 8, in luogo della condanna L. n. 300 del 1970, ex art. 18. La società ha chiesto il rigetto del gravame e ha reiterato la domanda di manleva nei confronti dell'INAIL nonché la domanda riconvenzionale nei confronti del lavoratore.

L'INAIL ha ribadito le proprie difese in primo grado. 6. Con sentenza depositata il 26 novembre 2012 la Corte d'appello di Torino, in parziale accoglimento dell'appello principale, ha dichiarato ingiustificato il licenziamento e per l'effetto ha condannato la società a riassumere il lavoratore entro tre giorni o, in mancanza, a corrispondergli, a titolo di risarcimento del danno, l'importo di euro 47.856,34 oltre rivalutazione interessi dalla data del licenziamento; in parziale accoglimento dell'appello incidentale ha condannato il lavoratore a pagare alla società la somma di L. 686,39 oltre interessi.

7. La Corte territoriale ha premesso in fatto che con lettera in data 7 agosto 2010 il B. era stato licenziato per effetto dell'assenza protrattasi per 185 giorni (3 febbraio 2010-6 agosto 2010) e quindi per superamento del periodo di comporto di 180 giorni previsto dal c.c.n.l. del settore terziario per il caso di infortunio. Ha peraltro osservato che l'INAIL aveva comunicato che, a partire dal 10 maggio 2010, l'assenza non era imputabile all'infortunio e che quindi doveva essere considerata dovuta a comune malattia.

Tale circostanza è stata ritenuta decisiva, per la Corte di merito, per escludere il superamento del periodo di comporto previsto per l'infortunio sul lavoro atteso che, sulla base di quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al rapporto, la prosecuzione dell'assenza a partire dal 10 maggio 2010 doveva imputarsi al distinto periodo di comporto previsto per la malattia.

In definitiva, sulla base delle suddette considerazioni, il periodo di comporto per infortunio non poteva ritenersi superato (alla stessa conclusione doveva pervenirsi con riguardo al periodo di comporto per malattia).

8. Per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso la società Mannesmann. Sia il lavoratore che l'Inail hanno resistito con autonomi controricorsi.

Diritto

9. Col primo motivo la società denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 1334, 1362 e segg. c.c., in relazione agli artt. 175 e 177 del c.c.n.l. per i dipendenti delle aziende del settore terziario con riferimento al computo del periodo di comporto.

Contesta in particolare l'interpretazione fornita dalla Corte d'appello relativamente agli articoli del contratto collettivo sopra ricordati, interpretazione in base alla quale è stato affermato il mancato superamento del periodo di comporto sul rilievo che l'assenza del lavoratore doveva essere ricondotta in parte a infortunio e in parte a malattia.

Deduce che la ratio della normativa collettiva in esame è soltanto quella di non sovrapporre l'evento infortunio all'evento malattia come esattamente ritenuto dal giudice di primo grado.

L'assenza continuativa del lavoratore era derivata esclusivamente dall'unico evento costituito dall'infortunio occorsogli e la distinzione fra assenza per infortunio e assenza per malattia era dovuta a una valutazione, operata da INAIL e INPS, di natura burocratica e comunque non conoscibile all'epoca del licenziamento dalla società datrice di lavoro. Sostiene che, ai fini del computo del periodo di conservazione del posto di lavoro, rileva solo la qualificazione esistente al momento del recesso, atteso che, diversamente opinando, si imporrebbe al datore di lavoro un'indagine sui possibili provvedimenti amministrativi adottati dagli enti previdenziali.

10. Col secondo motivo la società denuncia violazione degli artt. 1218 e 1228 c.c., per aver ritenuto l'esistenza di una responsabilità oggettiva in capo al datore di lavoro e per aver negato l'intervento in garanzia in capo all'INAIL; con lo stesso motivo viene denunciata violazione della convenzione INAIL-INPS del 25 novembre 2008.

La ricorrente contesta in particolare l'affermazione secondo cui il datore di lavoro sarebbe chiamato a rispondere oggettivamente del proprio agire. Ricorda che nell'ordinamento civile vigente le ipotesi di responsabilità oggettiva sono soltanto quelle esplicitamente previste dalla legge.

Sotto altro profilo contesta la statuizione della sentenza impugnata che ha rigettato la richiesta

di garanzia dell'INAIL non avendo ravvisato la sussistenza del nesso causale tra l'inerzia dell'istituto e il licenziamento intimato. L'INAIL, ai sensi della convenzione prima citata, avrebbe dovuto comunicare all'interessato e al datore di lavoro, entro 60 giorni, l'esito dell'accertamento negativo e la nuova qualificazione dell'intervento morbigeno.

11. Con il terzo motivo la società denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 1218 e 1228 c.c., con riferimento alla condanna al pagamento del risarcimento del danno.

Premesso che il lavoratore aveva rigettato l'offerta di riassunzione della società, osserva che l'obbligo risarcitorio non può ricollegarsi a una forma di responsabilità oggettiva. Rileva inoltre che comunque la liquidazione del danno è da ritenere eccessiva.

Sotto un ultimo profilo formula istanza di sospensione della sentenza della corte d'appello.

12. I primi due motivi di ricorso, che devono essere esaminati congiuntamente in quanto intrinsecamente connessi, sono infondati.

13. In punto di fatto devono essere considerate pacifiche le seguenti circostanze: il B. è rimasto assente dal lavoro, senza soluzione di continuità, dal 3 febbraio 2010 fino alla data del recesso, intimato con lettera in data 7 agosto 2010; l'assenza ha avuto origine nell'infortunio sul lavoro verificatosi in data 1 febbraio 2010; con determinazione dell'INAIL in data 20 settembre 2010, e quindi successiva alla data di intimazione del licenziamento, l'assenza del B. è stata imputata al suddetto infortunio fino al 19 maggio 2010 e, per il periodo successivo, a malattia.

14. L'art. 175 c.c.n.l. del settore terziario, pacificamente applicabile al rapporto di lavoro in esame, prevede che il lavoratore durante la malattia ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento; l'art. 177 dello stesso c.c.n.l. prevede a sua volta, con riferimento all'ipotesi di infortunio, che per la conservazione del posto di lavoro valgono le stesse norme di cui all'art. 167. La dichiarazione a verbale che segue l'art. 177 c.c.n.l. citato precisa che periodi di comporto per malattia e per infortunio agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto di lavoro sono distinti e hanno la durata di centottantagioni cadauno.

15. La Corte territoriale ha esattamente rilevato che le disposizioni contrattuali sopra citate non autorizzano a ritenere che i periodi di 180 giorni di comporto previsti per la malattia e per l'infortunio possano operare solo nell'ipotesi in cui nell'anno solare si verificano eventi morbigeni o infortunistici diversi e del tutto scollegati anche temporalmente fra loro.

Ed infatti il tenore letterale della dichiarazione a verbale sopra riportata, che si limita a stabilire

che, ai fini del comporto, i due periodi sono distinti, non prevede affatto il requisito, invocato dalla ricorrente, della mancanza di collegamento, anche temporale, fra evento infortunistico ed evento morbigeno. L'uso del termine distinti riferito ai periodi di comporto per malattia e per infortunio induce a ritenere che le parti contraenti abbiano stabilito unicamente che i suddetti periodi non sono sovrapponibili e che pertanto, agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto di lavoro pari a 180 giorni per ciascun periodo, ciascun termine opera a decorrere dalla data di inizio dell'evento di riferimento (malattia o infortunio). In sostanza, nel caso di assenza per infortunio, opera il termine di 180 giorni previsto dalla norma collettiva; nel caso in cui all'infortunio succeda, anche senza alcuna soluzione di continuità, come nel caso in esame, un periodo di assenza per malattia, scatterà, al momento dell'insorgenza della malattia, un distinto termine di 180 giorni; con la conseguenza che, ove al verificarsi dell'assenza per malattia il termine di comporto di 180 giorni previsto per l'infortunio nell'anno solare non sia decorso, non potrà procedersi al licenziamento per superamento del periodo di comporto se non quando sarà decorso il periodo di comporto per assenza per malattia che, si ripete, avrà inizio solo al momento dell'insorgenza della malattia.

16. Stabilito pertanto che l'interpretazione data dalla sentenza impugnata alle disposizioni contrattuali che regolano la fattispecie deve ritenersi del tutto corretta, devono considerarsi corrette anche le relative conclusioni secondo cui al momento del licenziamento non si era verificato il superamento del periodo di comporto nè con riferimento all'infortunio, nè con riferimento alla malattia.

17. La società ricorrente ha censurato la suddetta conclusione affermando che la stessa attribuirebbe al datore di lavoro una sorta di responsabilità oggettiva atteso che la valutazione operata dalla società Mannesmann al momento di decidere il licenziamento era basata sulla documentazione esistente in quel momento, documentazione dalla quale emergeva che tutto il periodo di assenza del lavoratore era stato determinato dall'infortunio sul lavoro. In sostanza, come viene dato atto anche nella sentenza impugnata, il datore di lavoro si era trovato, in una situazione di incolpevole ignoranza circa l'imputabilità a malattia dell'assenza del B. successiva al 10 maggio 2010.

18. La censura non può essere accolta.

19. Questa Corte (cfr. Cass. 31 agosto 2011 n. 17842; Cass. 8 novembre 2000 n. 14507) decidendo con riferimento a fattispecie analoghe a quella in esame (licenziamento intimato per superamento del periodo di comporto) ha affermato il principio, che deve essere in questa sede confermato in assenza di validi argomenti che inducano ad una revisione dello stesso, secondo cui il giudizio sulla legittimità di un licenziamento è condizionato unicamente dalla sussistenza, o meno, dei presupposti di legge per la validità dell'atto risolutivo; non può quindi attribuirsi rilevanza, ai fini di tale giudizio sulla liceità dell'atto risolutivo, allo stato soggettivo del datore di lavoro che, al momento dell'intimazione, pur incolpevolmente, abbia la rappresentazione di una situazione che sembri legittimare l'adozione dell'atto, anche perchè le conseguenze negative

che in tal caso ricadono sul datore di lavoro trovano giustificazione nel rischio d'impresa. (In particolare, nel caso esaminato dalla seconda delle sentenze sopra citate, il contratto collettivo prevedeva la non computabilità dei giorni di assenza dal lavoro dovuti ad infortunio sul lavoro o malattia professionale, attribuendo rilevanza, ai fini della qualificazione dell'infermità, alle statuizioni dell'INAIL; la S.C. ha ritenuto che corrispondesse a criteri di logica e di compatibilità con i principi legali l'interpretazione della clausola compiuta dal giudice di merito, secondo cui, ai fini della legittimità o meno del licenziamento intimato al lavoratore per superamento del periodo di comporto, rilevava il dato oggettivo della effettiva causale delle assenze, anche se la qualificazione della malattia quale infortunio sul lavoro era stata compiuta dall'ente previdenziale successivamente alla data del licenziamento).

20. Deve in proposito sottolinearsi che, come rilevato da Cass. n. 17482 del 2011 prima citata, gli accertamenti dell'Istituto previdenziale (e quindi, con riferimento al caso di specie, quelli relativi all'eziologia infortunistica, o meno, dell'assenza) hanno natura soltanto certificativa e non costitutiva e che, in caso di contestazione degli stessi, il giudice non è vincolato dall'accertamento compiuto dall'Istituto assicuratore e può procedere all'accertamento della situazione rilevante (cfr. Cass. 2 novembre 1998 n. 10944).

Nel caso in esame è pacifico che i provvedimenti adottati da INAIL e INPS in tema di qualificazione delle assenze del lavoratore non sono state oggetto di impugnazione.

21. In relazione alle suddette conclusioni (irrilevanza, ai fini della illegittimità del licenziamento, dello stato soggettivo del datore di lavoro; natura meramente certificativa del provvedimento dell'INAIL; mancata impugnazione dello stesso da parte della società ricorrente) appare altresì infondata la censura, contenuta nel secondo motivo di ricorso, concernente la statuizione di rigetto della domanda di manleva nei confronti dell'INAIL. 22. Va in proposito aggiunto che la Corte d'appello ha ritenuto, con valutazione riservata al giudice di merito ed insindacabile in questa sede di legittimità in quanto logicamente ed esaurientemente motivata, l'insussistenza di un comportamento inerte da parte dell'INAIL nella vicenda in esame e, più in generale, l'insussistenza di un nesso causale fra il comportamento dell'Istituto ed il licenziamento in esame.

23. Nè giova alla ricorrente invocare la violazione della Convenzione INPS - INAIL del 25 novembre 2008, in base alla quale l'INAIL avrebbe dovuto notificare all'interessato e al datore di lavoro, con la massima tempestività - ovvero 60 giorni in caso di infortunio/malattia - l'esito dell'accertamento negativo e la relativa comunicazione all'INPS. La censura deve infatti ritenersi, in parte qua, inammissibile in quanto, in violazione del principio di autosufficienza, non è stato riportato in ricorso il testo delle norme della convenzione invocate.

Tale omissione impedisce, in particolare, ogni valutazione circa la correttezza dell'affermazione, contenuta in ricorso, secondo cui il suddetto termine di 60 giorni decorrerebbe dal verificarsi dell'evento riqualificato come pure la valutazione circa la rilevanza di una eventuale violazione del suddetto termine ai fini dell'accoglimento della domanda di

manleva.

24. Anche il terzo motivo è privo di fondamento giuridico.

Esso è basato sul rilievo che il prestatore di lavoro aveva rifiutato l'offerta di riassunzione, e che tale rifiuto giustificerebbe l'applicazione della norma di cui all'art. 1218 c.c., in relazione all'assunto che l'inadempimento risulterebbe causato da un fattore esterno non imputabile al datore di lavoro.

Tale tesi non può essere accolta. Basterà ricordare in proposito il costante orientamento espresso da questa Corte di legittimità secondo cui nell'ambito della tutela cosiddetta obbligatoria nei confronti del licenziamento illegittimo, secondo la disciplina della L. n. 604 del 1966 e L. n. 108 del 1990, la previsione della L. n. 604, art. 8, sull'alternatività tra riassunzione e risarcimento del danno deve essere interpretata, per assicurarne la conformità ai principi costituzionali (Corte cost. n. 194 del 1970 e n. 44 del 1996), nel senso che il pagamento della indennità risarcitoria, qualora il rapporto di lavoro non si ripristini, sia sempre dovuto, senza che rilevi quale sia il soggetto e quale sia la ragione per cui ciò si verifichi (Cass. 24 febbraio 2011 n. 4521; Cass. 26 febbraio 2002 n. 2846; Cass. 5 gennaio 2001 n. 107).

25. Quanto all'ulteriore profilo concernente la liquidazione del danno ai sensi del citato art. 8, deve osservarsi che essa è il frutto di una valutazione affidata dalla legge al giudice di merito ed insindacabile in sede di legittimità ove, come nel caso in esame, tale valutazione sia basata su una motivazione sufficiente e priva di vizi logici.

26. Il ricorso deve essere in definitiva rigettato.

27. In applicazione del criterio della soccombenza parte ricorrente viene condannata al pagamento delle spese del giudizio di cassazione liquidate in dispositivo.

28. Poiché il ricorso è stato notificato prima del 30 gennaio 2013 non sussistono i presupposti per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 bis, ai sensi del comma 1 quater, introdotto dalla L. 24 dicembre 2012, n. 228, art. 1, comma 17 (Cass. 10 luglio 2015 n. 14515).

P.Q.M

.

La Corte rigetta il ricorso; condanna la ricorrente al pagamento delle spese processuali

liquidate, per ciascuno dei contro ricorrenti, in Euro 100 per esborsi e Euro 4500 per compensi, oltre spese generali e accessori di legge.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, dichiara la non sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del citato art. 13, comma 1 bis.

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio, il 10 settembre 2015.

Depositato in Cancelleria il 29 dicembre 2015

LaPrevidenza.it, 12/09/2016