



30495-21

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Oggetto

R.G.N. 4260/2018

Cron. 30495

Rep.

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. GUIDO RAIMONDI - Presidente - Ud. 20/05/2021

Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI - Consigliere - PU

Dott. LUCIA ESPOSITO - Consigliere -

Dott. ANTONELLA PAGETTA - Consigliere -

Dott. GUGLIELMO CINQUE - Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 4260-2018 proposto da:

LG , elettivamente domiciliata in ROMA,
VIA TOMMASO SALVINI, 2/A, presso lo studio
dell'avvocato LUIGI PEDRETTI, rappresentata e difesa
dall'avvocato GIUSEPPE SIMEONE;

- **ricorrente** -**contro**

CISL UNIONE SINDACALE TERRITORIALE DI X , in
persona del legale rappresentante pro tempore,
elettivamente domiciliata in ROMA, VIA ORAZIO, 31,
presso lo studio dell'avvocato ALESSANDRA GIORDANO,

2021

1841

rappresentata e difesa dall'avvocato ENRICO CLAUDIO SCHIAVONE;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 263/2017 della CORTE D'APPELLO DI LECCE SEZIONE DISTACCATA DI TARANTO, depositata il 17/07/2017 R.G.N. 59/2017;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 20/05/2021 dal Consigliere Dott. GUGLIELMO CINQUE;

il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. ALBERTO CELESTE visto l art. 23, comma 8 bis del D.L. 28 ottobre 2020 n. 137, convertito con modificazioni nella legge 18 dicembre 2020, n. 176, ha depositato conclusioni scritte.

G



Fatti di causa

1. La Corte di appello di Lecce –Sezione Distaccata di Taranto- con la sentenza n. 263/2017 ha confermato la pronuncia del Tribunale di Taranto n. 2453/16 che aveva respinto la domanda, proposta dal GL _____, nei confronti della CISL Unione Sindacale Territoriale di X _____, diretta: alla declaratoria della inefficacia del licenziamento intimato in data 22.2.2010 durante il periodo di aspettativa sindacale ex art. 31 dello St. lav.; al pagamento delle retribuzioni maturate sino al 31.12.2010, termine della aspettativa; alla nullità del licenziamento in quanto ritorsivo, perché diretto ad impedire l'ulteriore esercizio del diritto ad ottenere l'aspettativa sindacale; alla declaratoria di inesistenza dell'allegato giustificato motivo, indicato nella necessità di cessare le attività non essenziali, riorganizzare l'organico e ridurre i costi; all'accertamento della sussistenza del rapporto di lavoro anche nei periodi novembre 1973 – gennaio 1975 e agosto 1993 – aprile 1995; al pagamento delle differenze sul TFR.

2. Per quello che interessa in questa sede, la Corte territoriale, in ordine al disposto licenziamento, ha rilevato che: a) la tutela riservata ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche elettive, anche sindacali, comportava certamente una sospensione del rapporto per tutta la durata del mandato, ma non anche il divieto di recesso, quando questo fosse motivato, come nella specie, da ragioni oggettive, quale la soppressione del posto occupato dal dipendente interessato; b) la temporanea inefficacia, sino al termine del mandato, del licenziamento non poteva essere invocata per analogia alle altre ipotesi di "moratoria" del rapporto, espressamente disciplinate dagli artt. 2110 e 2111 cod. civ, che sono tutte caratterizzate dalla materiale impossibilità, per il lavoratore e per cause non riconducibili alla sua volontà, di rendere la prestazione; c) la motivazione del licenziamento, intimato alla L _____, era quella contenuta nella cessazione di attività nella lettera del 22.2.2010 e, cioè, per la "improcrastinabile necessità di procedere alla cessazione di attività non essenziali, alla riorganizzazione dell'organico e alla riduzione dei costi" e ciò escludeva ogni intento discriminatorio del recesso; d) non vi era stata violazione dei criteri di scelta perché i soggetti interessati dai contratti di collaborazione coordinata e continuativa, per la natura del



proprio rapporto, in modo corretto erano stati esclusi dal novero dei dipendenti e perché uno di questi lavoratori, tale MC , aveva carichi familiari che, invece, non gravavano sulla odierna ricorrente.

3. Avverso la suddetta sentenza ha proposto ricorso per cassazione GL affidato a quattro motivi, cui ha resistito con controricorso la CISL Unione Sindacale Territoriale di X .

4. Il Procuratore Generale ha rassegnato conclusioni scritte, ai sensi dell'art. 23 comma 8 bis del d.l n. 137 del 2000 coordinato con la legge di conversione n. 176 del 2020, chiedendo il rigetto del ricorso.

5. Le parti hanno depositato memorie.

Ragioni della decisione

1. I motivi possono essere così sintetizzati.

2. Con il primo motivo la ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 31 della legge n. 300 del 1970 e dell'art. 39 della Cost., per avere la Corte territoriale ritenuto legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, intimato in un periodo in cui ella si trovava in aspettativa sindacale, nonostante non fosse stato previsto che l'efficacia dello stesso sarebbe dovuta decorrere dal momento della cessazione del periodo di sospensione, cioè a partire dal rientro dall'aspettativa; all'accoglimento di tale censura la ricorrente collega la rideterminazione degli stipendi, 13[^] e 14[^] mensilità, ferie e quant'altro di spettanza della ricorrente; deduce, infine, che una diversa interpretazione dell'art. 31 St. lav. avrebbe comportato la illegittimità costituzionale della disposizione, in relazione agli artt. 3 e 39 Cost. nella parte in cui non viene contemplata la temporanea inefficacia del licenziamento per il lavoratore chiamato a svolgere funzioni sindacali, sottolineando la non manifesta infondatezza e la rilevanza della questione.

3. Con il secondo motivo si censura la violazione dell'art. 132 cpc e 118 disp att. cpc, per motivazione apparente della gravata sentenza sulla sollevata eccezione di nullità del provvedimento espulsivo perché privo di causa in ordine al prospettato giustificato motivo oggettivo e, invece, caratterizzato da profili discriminatori.



4. Con il terzo motivo la ricorrente si duole della violazione dell'art. 2697 cc, lamentando l'inosservanza dell'onere della prova, in capo al datore di lavoro, in ordine ai presupposti legittimanti il recesso per giustificato motivo oggettivo.

5. Con il quarto motivo si obietta la violazione dell'art. 132 cpc e 118 disp att. cpc nonché l'omesso esame di fatti decisivi, per essere stata fondata la decisione della gravata sentenza sulla base di dichiarazioni rese dalla convenuta Organizzazione Sindacale ma del tutto non vere e prive di riscontro documentale e, precisamente, in ordine alla circostanza che la ricorrente avesse maturato 35 anni di anzianità mentre altro lavoratore (tale CM) era con famiglia a carico e monoreddito.

6. Preliminarmente, deve essere disattesa la richiesta di rimessione in termini, per "blocco del sistema informatico", presentata dalla ricorrente GL unitamente alla depositata memoria ex art. 378 cpc.

7. Invero la istanza, oltre a non essere corredata da alcun documento a supporto della stessa, fa generico riferimento ad un blocco dei sistemi informatici del Ministero della Giustizia, rimasti off-line da venerdì 15 maggio alla mattinata di lunedì 17 maggio 2021.

8. In verità, osserva il Collegio che, a prescindere come detto dalla genericità della richiesta, dalla comunicazione inviata, anche a questo Ufficio, dal DGSIA -Supporto Sistemico del Ministero della Giustizia - Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi, - Direzione Generale per i Servizi Informatici Automatizzati del 12.5.2021, si rileva che comunque sarebbero rimasti attivi i servizi di posta elettronica certificata e sarebbero state, quindi, disponibili le funzionalità relative al deposito telematico del settore civile da parte degli avvocati, anche se i messaggi relativi agli esiti dei controlli automatici sarebbero potuti pervenire solo al riavvio definitivo di tutti i sistemi.

9. La ricorrente, pertanto, qualora si riferisca, nella istanza, a tale blocco dei servizi informatici, avrebbe potuto comunque depositare la memoria nei termini di legge, senza alcun pregiudizio per l'esercizio del suo diritto di difesa; ne consegue che la memoria depositata in data 17.5.2021, oltre i termini di rito, deve essere dichiarata inammissibile.



10. Venendo allo scrutinio dei motivi, deve rilevarsi che il primo è infondato.

11. E' opportuno, in punto di fatto, evidenziare alcune circostanze utili a fini della decisione.

12. GL , impiegata della CISL X con qualifica di quadro del CCNL Commercio, in data 1.3.2000 venne collocata in aspettativa per l'espletamento del mandato di segretario politico-amministrativo della CISL-UST X .

13. L'aspettativa sindacale si protrasse fino al marzo del 2009, data in cui, in concomitanza con il IV Congresso Provinciale della CISL, il mandato formalmente cessò.

14. Al rientro presso la CISL di X , alla lavoratrice continuò ad essere corrisposta l'indennità connessa all'aspettativa e le mansioni affidate non erano più quelle di appartenenza, ma quelle di effettuare una ricerca sulla storia della CISL da concludersi entro il mese di aprile 2010. ✓ x 4

15. Alla data del licenziamento del febbraio del 2010, per giustificato motivo oggettivo, la L , pur essendo in forza formalmente alla CISL di X , di fatto si trovava ancora in una situazione di aspettativa sindacale, senza retribuzione, quale Componente del Consiglio Generale della UST CISL di X .

16. Ciò premesso, il problema di diritto che viene sottoposto è quello di accertare se, in ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro per permettere al lavoratore l'adempimento del mandato sindacale, consegua il divieto o la temporanea inefficacia del licenziamento. 4

17. Orbene, il diritto di aspettativa sindacale è tutelato, in attuazione del terzo comma dell'art. 51 della Cost., dall'art. 31 dello Statuto dei Lavoratori; è un diritto di natura potestativa ed il suo esercizio prescinde da ogni autorizzazione o manifestazione di volontà da parte del datore di lavoro che viene a trovarsi in una posizione di soggezione immediata ed incondizionata proprio perché si confronta con il *munus publicum* cui il diritto di aspettativa si collega, con decorrenza automatica dal momento della comunicazione (Cass. n. 953/1985; Cass. n. 7097/1986, Cass. n. 23014/2014).



18. Sotto il profilo effettuale, il diritto all'aspettativa sindacale determina la sospensione degli obblighi sinallagmatici relativi al rapporto di lavoro sino al termine del mandato, per cui il lavoratore avrà diritto a godere di tutti i diritti non incompatibili con la sua assenza (Cass. n. 2498/1999; Cass. n. 10150/2000), come per esempio quelli alla corresponsione dei premi aziendali (Cass. n. 5335/1999), agli assegni familiari (art. 16 ter D.I. n. 30/1974 conv. con modificazione nella legge n. 114/1974), agli scatti di anzianità (Cass. n. 3635/1999), alle anticipazioni del TFR, alle prestazioni sanitarie ed economiche di malattia (Cass. n. 678/1993; Cass. n. 5040/1995), alla indennità di disoccupazione speciale (Cass. n. 7558/1997; Cass. n. 17130/2002).

19. Quanto, invece, ai risvolti del collocamento in aspettativa, ai sensi dell'art. 31 della legge n. 300 del 1970, del lavoratore cui siano stati conferiti incarichi sindacali, relativamente ad una eventuale estinzione del rapporto, deve sottolinearsi che, se è esclusa intrinsecamente l'operatività dell'istituto della risoluzione per impossibilità sopravvenuta della prestazione, tuttavia non può escludersi la possibilità di un licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo oggettivo.

20. Al lavoratore chiamato a tali incarichi, così come quello chiamato alle funzioni pubbliche elettive, non può riconoscersi una situazione di privilegio rispetto a quella offerta dalla legge agli altri dipendenti in servizio, avendo l'art. 31 della legge n. 300 del 1970 soltanto l'efficacia di escludere che l'accettazione del mandato comporti, di per sé, la perdita del posto di lavoro (Cass. n. 3144/1989).

21. La *ratio* della suddetta disposizione deve individuarsi, infatti, nella necessità che il lavoratore sia messo nella condizione migliore per svolgere l'incarico conferitogli, di modo che la dispensa dall'eseguire la prestazione lavorativa, inerente al collocamento in aspettativa, non costituisca ragione lecita perché il datore possa disfarsi di lui licenziandolo, ma non anche nell'attribuire al lavoratore, chiamato ad un incarico sindacale, una situazione di privilegio (Cass. n. 2470/2000; Cass. n. 6563/1998).

22. Né sono ravvisabili i denunciati profili di illegittimità costituzionale dell'art. 31 St. lav., in relazione agli artt. 3 e 39 della Cost., nella parte in



cui non è prevista la temporanea inefficacia del licenziamento per il lavoratore chiamato a svolgere funzioni sindacali, analogamente a quanto accade per altre fattispecie come quelle disciplinate dagli artt. 2110 e 2111 cod. civ. (infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e servizio militare).

23. Sotto il profilo della manifesta infondatezza deve, infatti, evidenziarsi che sono totalmente differenti le situazioni giuridiche soggettive sottese alle diverse situazioni, sia da un punto di vista genetico che funzionale, in quanto quelle degli artt. 2110 e 2111 cc non costituiscono esercizio di un diritto potestativo ma sono diritti connessi ad eventi, anche volontari, che incidono in maniera cogente sulla attuazione del rapporto di lavoro, non consentendone l'esercizio per ragioni oggettive e con riguardo ad un determinato periodo temporale, stabilito dalla legge o da una autorità esterna.

24. Nella ipotesi di aspettativa non retribuita per motivi sindacali, tale cogenza diretta ed immediata non è ravvisabile perché non può escludersi che il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, atteso che l'art. 31 non pone alcuna limitazione di carattere temporale, anziché in modo unico, possa essere frazionato in distinti periodi di maggiore o minore durata nel caso di espletamento del mandato (Cass. n. 7097/1986) o che l'incarico sindacale possa continuare, in considerazione della sua natura e del fatto che non riguardi i cd. "sindacalisti interni" alla azienda, a prescindere dalla cessazione del rapporto, non rappresentando, così, alcuna lesione delle prerogative previste dalla normativa in materia.

25. In altri termini, le situazioni comparate sono differenti e la tutela costituzionale, da rapportare nel caso di specie all'art 51 Cost. più che all'art. 39 Cost. (disposizione che riguarda nello specifico i sindacati e non il sindacalista), mira a tutelare, come detto, solo la eventualità che l'accettazione del mandato comporti, di per sé, la perdita del posto di lavoro, ma non anche la prevaricazione di tale accettazione sul diritto, altrettanto costituzionalmente tutelato, all'iniziativa economica di cui all'art. 41 Cost. di cui il licenziamento, per giustificato motivo oggettivo, quanto al momento della sua decorrenza, rappresenta espressione di un atto di gestione, lasciato alla insindacabile determinazione datoriale, in un'ottica,



naturalmente, di bilanciamento dei diritti e degli interessi in contesa e di rispetto della legge.

26. La diversa decorrenza, stabilita dal legislatore, per la operatività del recesso nelle ipotesi sopra richiamate, rispetto a quella oggetto del presente ricorso, trova, quindi, una sua giustificazione nelle differenti situazioni poste a confronto.

27. Va sottolineato, infine, che il sistema non presenta neanche profili di irragionevolezza perché, rispetto al licenziamento di un lavoratore in aspettativa sindacale che si dimostri privo delle ragioni per cui fu intimato, l'ordinamento prevede già un complesso di tutele sostanziali e processuali idonee a garantire in modo pieno i lavoratori sindacalisti: come per esempio, in ipotesi di dimostrata natura discriminatoria del recesso, la tutela di cui all'art. 18 co. 1 legge n. 300 del 1970, ovvero, per i sindacalisti interni, gli strumenti di cui all'art. 18 co. 11, 12, 13 e 14 legge n. 300 del 1970.

28. E' opportuno, per completezza, precisare che, per costante orientamento giurisprudenziale costituzionale, la violazione del principio di eguaglianza sussiste solo qualora situazioni sostanzialmente identiche siano disciplinate in modo ingiustificatamente diverso, ma non anche quando la diversità di disciplina corrisponda ad una diversità di situazioni purché sia osservato il limite generale dei principi di proporzionalità e ragionevolezza, come si è riscontrato nel caso *de quo*.

29. Per motivi di pregiudizialità logico-giuridica, deve esaminarsi preliminarmente il terzo motivo.

30. E' non è meritevole di accoglimento sebbene la motivazione della gravata sentenza, sul punto, essendo il dispositivo conforme a legge, debba essere corretta ex art. 384 cpc.

31. Ai sensi dell'art. 5 della legge n. 604/1966 l'onere della prova sulla sussistenza del giustificato motivo incombe sul datore di lavoro, per cui non è il lavoratore che deve provare la sussistenza dei profili di illegittimità del licenziamento.



32. Spetta, altresì, al datore di lavoro l'onere di allegare e dimostrare l'inesistenza di altri posti di lavoro cui utilmente ricollocare il lavoratore (Cass. n. 160/2017; Cass. n. 12101/2016).

33. L'impossibilità di reimpiegare il lavoratore in mansioni alternative è un elemento costitutivo del giustificato motivo oggettivo del licenziamento, per cui la prova in ordine al rigetto del relativo obbligo grava interamente sul datore di lavoro (Cass. n. 17631/2017; Cass. n. 1833/2017; Cass. n. 24882/2017).

34. Non è, quindi, condivisibile l'affermazione della impugnata pronuncia lì dove è stato evidenziato che la lavoratrice aveva omesso, anche solo collaborativamente, di offrire indicazioni su altre postazioni di lavoro suscettibili di esserle assegnate, non essendo tale comportamento assolutamente rilevante.

35. Tuttavia la Corte territoriale, con un accertamento in fatto non censurabile in sede di legittimità, ha anche verificato: a) la sussistenza delle ragioni oggettive costituite dalla necessità di cessare le attività non essenziali, riorganizzare l'organico e ridurre i costi; b) la carenza, all'epoca del licenziamento e successivamente, di vacanze da coprire; c) la legittimità della scelta della L rispetto ad altri lavoratori e, in particolare del collega C, perché rispettosa dei carichi familiari su quest'ultimo gravante.

36. Tanto basta, a parere del Collegio, in questa sede in cui non è possibile rivisitare il merito della ricostruzione dei fatti operata dalla Corte di appello, per ritenere la legittimità del recesso e la inconsistenza della dedotta violazione di legge di cui all'art. 2697 cod. civ.

37. Il secondo ed il quarto motivo, da trattarsi congiuntamente per connessione, sono, infine, inammissibili.

38. In tema di contenuto della sentenza, il vizio di motivazione previsto dall'art. 132 co. 2 n. 4 cpc e dall'art. 111 Cost. sussiste quando la pronuncia riveli una obiettiva carenza nell'indicazione del criterio logico che ha condotto il giudice alla formazione del proprio convincimento, come accade quando il giudice non indichi affatto le proprie ragioni rinviando, genericamente, e "per relationem" al quadro probatorio acquisito, senza



alcuna specificazione al riguardo, né disamina logico-giuridica che lasci trasparire il percorso argomentativo seguito (Cass. n. 25866/2010; Cass. n. 12664/2012; Cass. n. 22232/2016).

39. Nella specie, invece, sia con riguardo alla sussistenza del giustificato motivo oggettivo posto a fondamento del recesso, sia con riferimento alla circostanza che la L fosse recessiva rispetto a collega C, nella scelta del lavoratore dal licenziare, la Corte territoriale ha fornito congrua ed adeguata motivazione dalla quale è possibile desumere con chiarezza l'iter logico-giuridico seguito e la *ratio decidendi* adottata, di talché le censure si risolvono unicamente nel sollecitare una lettura delle risultanze processuali diversa da quella accolta dal giudice del merito (*ex plurimis* Cass. n. 15208/2014; Cass. n. 21486/2011).

40. In ordine, infine, alle doglianze relative ad un asserito vizio di omesso esame di fatti decisivi, la loro inammissibilità va ravvisata, in primo luogo, perché l'omesso esame di elementi istruttori non integra di per sé vizio di omesso esame se il fatto storico rilevante in causa sia stato comunque preso in considerazione dal giudice, come nel caso de quo, benché la sentenza non abbia dato conto di tutte le risultanze probatorie (per tutte Cass. n. 19881/2014) e, in secondo luogo, perché si verte in una ipotesi di cd. "doppia conforme" che, ex art. 348 ter u.c. cpc, preclude la denuncia del vizio ex art. 360 n. 5 cpc su questioni in fatto.

41. Alla stregua di quanto esposto il ricorso va rigettato.

42. Al rigetto segue la condanna della ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità che si liquidano come da dispositivo.

43. Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del DPR n. 115/02, nel testo risultante dalla legge 24.12.2012 n. 228, deve provvedersi, ricorrendone i presupposti processuali, sempre come da dispositivo.

PQM

La Corte rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento, in favore del controricorrente, delle spese del presente giudizio di legittimità che liquida in euro 4.000,00 per compensi, oltre alle spese forfettarie nella



misura del 15 per cento, agli esborsi liquidati in euro 200,00 ed agli accessori di legge. Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del DPR n. 115/02 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.

Così deciso in Roma il 20 maggio 2021

Il Presidente

Dr. Guido Raimondi

Il consigliere est.

Dr. Guglielmo Cinque

DEPOSITATO IN CANCELLERIA

28 OTT 2021



IL CANCELLIERE ESPERTO
Vincenzo Pio Massimiliano Giambarresi

IL CANCELLIERE ESPERTO

Vincenzo Pio Massimiliano Giambarresi