



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Oggetto



R.G.N. 14729/2022

Cron.

Rep.

Ud. 19/11/2024

CC

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. ADRIANA DORONZO - Presidente -
- Dott. ROBERTO RIVERSO - Consigliere -
- Dott. CARLA PONTERIO - Consigliere -
- Dott. GUGLIELMO CINQUE - Consigliere -
- Dott. ANTONELLA CIRIELLO - Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 14729-2022 proposto da:

[redacted] elettivamente domiciliata in ROMA, [redacted]
presso lo studio dell'avvocato [redacted] che la
rappresenta e difende;

- *ricorrente* -

contro

[redacted] S.P.A., in persona del legale rappresentante pro
tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, [redacted]
presso lo studio dell'avvocato [redacted]
che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato [redacted]
[redacted]

- *controricorrente* -

avverso la sentenza n. 118/2022 della CORTE D'APPELLO di
BRESCIA, depositata il 29/03/2022 R.G.N. 226/2021;
udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del
19/11/2024 dal Consigliere Dott. ANTONELLA CIRIELLO.

RILEVATO CHE

2024
4717



1. La Corte d'Appello di Brescia ha confermato la sentenza del Tribunale di Brescia, Sezione Lavoro, che aveva respinto l'opposizione proposta dall'appellante [REDACTED] avverso il licenziamento per giusta causa intimatole da [REDACTED] S.p.A. per l'utilizzo improprio dei permessi ex L. 104/92, accertato tramite una relazione investigativa redatta da un'agenzia privata e confermata da prove testimoniali. I giudici di merito, conformemente, hanno ritenuto che il comportamento fosse riconducibile all'ipotesi della colpa grave ex art. 54, comma 3, del d.lgs. 151/2001 che esclude l'operatività del divieto di licenziamento della lavoratrice in stato di gravidanza o di puerperio.

2. Segnatamente, la sentenza impugnata ha rilevato che, nel corso delle due giornate in cui ha fruito dei permessi in questione, giustificati con l'assistenza al nonno, residente in una casa di riposo, la lavoratrice non ha dimostrato alcuna correlazione tra le attività personali e le esigenze di cura del familiare. Ed infatti, il primo giorno di permesso (16 marzo 2018), la lavoratrice non si è recata presso la casa di cura o vi si è trattenuta per pochi minuti, dedicando il resto del tempo ad attività personali (riparazione auto, acquisti personali); il secondo giorno (19 marzo 2018), invece, ha trascorso meno di due ore in attività di assistenza su un totale di dodici ore di permessi, impegnandosi prevalentemente in incombenze personali (gioielleria, negozi, centri commerciali).

La Corte nel respingere le censure relative alla pretesa ritorsività o discriminatorietà del licenziamento, ha ritenuto che la giusta causa, supportata dal quadro probatorio, escludesse la natura ritorsiva del licenziamento, mentre non è emersa alcuna correlazione tra lo stato di gravidanza della lavoratrice e il recesso, essendo il licenziamento fondato su ragioni oggettive accertate prima della comunicazione della gravidanza.



3. Per la cassazione della predetta sentenza propone ricorso la lavoratrice, con 6 motivi, cui resiste con controricorso [redacted] spa; entrambe le parti hanno depositato memoria; al termine della camera di consiglio, il Collegio si è riservato il deposito dell'ordinanza;

CONSIDERATO CHE

4. I motivi di ricorso possono essere così sintetizzati:

4.1. Con il primo motivo di ricorso, proposto ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., il ricorrente lamenta la violazione e falsa applicazione dell'art. 54, comma 3, lett. a), del D.Lgs. 151/2001.

In particolare, si duole che la Corte d'Appello abbia erroneamente assimilato la "colpa grave" prevista dalla norma alla giusta causa ordinaria, poiché la prima costituisce una fattispecie autonoma che richiede una valutazione complessiva degli effetti del licenziamento sulla lavoratrice madre, anche in relazione alla gravidanza. La decisione impugnata non avrebbe tenuto conto dei principi sanciti dalla Corte Costituzionale (sent. n. 61/1991) sulla necessità di considerare il contesto e le conseguenze del licenziamento.

4.2. Con il secondo motivo di ricorso, formulato ai sensi dell'art. 360, comma 1, nn. 3 e 5 c.p.c., la ricorrente denuncia la violazione dell'art. 54, comma 3, lett. a), del D.Lgs. 151/2001, nonché l'omessa valutazione di un fatto decisivo.

In particolare, si duole che la Corte d'Appello non abbia adeguatamente considerato lo stato di gravidanza della lavoratrice e le attività collegate alla maternità, quali analisi e visite mediche, che avrebbero dovuto influire sulla valutazione della colpa grave e sulla proporzionalità del licenziamento.

4.3. Con il terzo motivo di ricorso, proposto ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., la ricorrente lamenta la violazione dell'art. 33 della L. 104/1992.



In particolare, si duole che la Corte d'Appello abbia applicato in modo erroneo la nozione di abuso dei permessi ex L. 104/92, giacchè non era emersa la totale mancanza di nesso causale tra i permessi e l'assistenza del disabile

4.4. Con il quarto motivo di ricorso, proposto ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., la ricorrente denuncia la violazione dell'art. 33 della L. 104/1992, con riferimento all'interesse del disabile, dolendosi che la Corte d'Appello non abbia tenuto conto della ratio legis della L. 104/92, che include non solo le cure materiali ma anche le esigenze affettive e relazionali del disabile. Le attività svolte, sottolinea la ricorrente, come il coinvolgimento del nonno nella propria gravidanza, sarebbero riconducibili all'interesse dell'invalido, in quanto parte di un supporto relazionale necessario per il benessere psicologico del disabile.

4.5. Con il quinto motivo di ricorso, formulato ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 4 c.p.c., il ricorrente lamenta la violazione dell'art. 115 c.p.c. per travisamento della prova.

In particolare, si duole che la Corte d'Appello abbia erroneamente ritenuto non provata la riconducibilità delle attività svolte (quali la riparazione dell'orologio e la visita dal meccanico) all'interesse del nonno invalido, non considerando che, invece, tali attività erano finalizzate a garantire le esigenze del disabile

4.6. Con il sesto motivo di ricorso, proposto ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., il ricorrente denuncia la violazione dell'art. 2119 c.c. in relazione all'art. 33 della L. 104/1992. Avrebbe errato la Corte d'Appello ravvisando nei fatti addebitati alla lavoratrice la giusta causa di licenziamento, senza considerare che le attività svolte erano in parte riconducibili all'assistenza del nonno.



5. Il ricorso è infondato in relazione a tutti i motivi tranne il primo, per il quale la sentenza impugnata deve essere cassata.

Numero registro generale 14729/2022

Numero sezionale 4717/2024

Numero di raccolta generale 2586/2025

Data pubblicazione 03/02/2025

5.1. Il secondo motivo di ricorso, formulato ai sensi dell'art. 360, comma 1, nn. 3 e 5 c.p.c., è in parte, quanto alla dedotta violazione dell'art. dell'art. 54 n. 3 lett. a) D.lgs. n. 151/2001, assorbito nell'accoglimento del primo, di cui si dirà sub. 5.5., in parte inammissibile, trattandosi di censura non consentita allorchè si versi, come nel caso di specie, in ipotesi di cd. "doppia conforme" (cfr. art. 348 ter, ultimo comma, c.p.c., in seguito art. 360, comma 4, c.p.c., per le modifiche introdotte dall'art. 3, commi 26 e 27, d. lgs. n. 149 del 2022), poiché formulata senza indicare le ragioni di fatto poste a base, rispettivamente, della decisione di primo grado e della sentenza di rigetto dell'appello, dimostrando che esse sono tra loro diverse (v. Cass. n. 26774 del 2016; conf. Cass. n. 20944 del 2019).

La ricorrente, peraltro, non si confronta con la motivazione della Corte di merito che non ha affatto omissso la valutazione dello stato di gravidanza in cui si trovata la lavoratrice, poiché ha dato conto del fatto che gli esiti delle analisi che attestavano lo stato di gravidanza erano stati ritirati lo stesso giorno del permesso.

5.2. Il terzo e il quarto motivo di ricorso, esaminati congiuntamente poiché con essi la ricorrente si duole della violazione dell'articolo 33 L.104/1992, sono infondati. La corte ha correttamente applicato i principi interpretativi che regolano la norma, evidenziando che il permesso non è stato utilizzato in relazione alla sua funzione tipica che risiede nella destinazione di quel tempo sottratto al lavoro alla soddisfazione delle esigenze del disabile. Le doglianze non tengono conto che la motivazione resa dalla Corte dimostra di avere svolto una valutazione non solo quantitativa, calcolando il tempo concretamente dedicato all'assistenza nell'ambito delle ore godute di permesso, ma anche qualitativa, evidenziando come



le attività che la lavoratrice assume aver svolto nell'interesse del disabile non hanno nulla a che vedere con l'assistenza (trattandosi di commissioni presso una gioielleria, un meccanico, un laboratorio di analisi cliniche) né si può attribuire un peso rilevante alla relazione affettiva, a fronte di tali pregnanti osservazioni che connotano e descrivono la natura concreta dell'assistenza omessa durante il tempo goduto a titolo di permesso.

5.3. Anche il quinto motivo di ricorso, con cui la ricorrente si duole dell'errore nella valutazione della prova in cui sarebbe incorsa la corte sottovalutando le emergenze probatorie tese a dimostrare che le ulteriori attività svolte durante i permessi fossero idonee a configurare la assistenza al disabile.

Ed infatti la corte ha escluso la rilevanza probatoria, svolgendo un giudizio di attendibilità e rilevanza che, essendo motivato adeguatamente, non può essere sindacato.

In particolare, la Corte territoriale ha evidenziato che la documentazione prodotta dalla ricorrente – ossia una dichiarazione sottoscritta da un gioielliere relativa alla sostituzione della pila di un orologio e una conversazione in chat da cui emergerebbe che l'orologio apparteneva al nonno della lavoratrice – non fosse idonea a collegare tale attività all'assistenza al disabile. Anzi, la stessa conversazione in chat confermerebbe che l'attività si sarebbe risolta in pochi minuti, circostanza che la stessa sentenza impugnata prende in esame. Analogo ragionamento è stato seguito dalla Corte con riferimento alla riparazione dell'autovettura, che la ricorrente assume essere stata effettuata nell'interesse del nonno, ma che, secondo la Corte, non trova supporto probatorio adeguato.

Inoltre, la censura relativa alla distanza tra il luogo in cui si trovava il meccanico e la casa di cura non coglie nel segno, trattandosi di una questione di fatto, la cui valutazione spetta



esclusivamente al giudice di merito e che non può essere dedotta in sede di legittimità sotto il profilo della violazione dell'art. 115 c.p.c., quanto piuttosto – ove sussistano i presupposti – con un'eventuale impugnazione per revocazione per errore di fatto, ai sensi dell'art. 395, n. 4, c.p.c.

Del resto questa corte da tempo ha chiarito che, in tema di valutazione delle prove, il principio del libero convincimento, posto a fondamento di tali norme del codice di rito, opera interamente sul piano dell'apprezzamento di merito, insindacabile in sede di legittimità, sicché la denuncia della violazione delle predette regole da parte del giudice del merito non configura un vizio di violazione o falsa applicazione di norme, bensì un errore di fatto, che deve essere censurato attraverso il corretto paradigma normativo del difetto di motivazione, e dunque nei limiti consentiti dall'art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c., di nuovo conio (tra le altre v. Cass. n. 23940 del 2017)

Pertanto, il motivo risulta inammissibile, in quanto volto a sollecitare un'inammissibile rivalutazione del merito, preclusa al giudice di legittimità.

5.4. Infine è infondato l'ultimo motivo di ricorso, con il quale la ricorrente si duole della violazione e falsa applicazione articolo 2119 c.c. e del cit. art. 33 . 33 della L. 104/1992, in cui sarebbe incorsa la corte non considerando che una parte delle attività svolte erano riconducibili all'assistenza del nonno. Rispetto alla valutazione della condotta operata dalla Corte il motivo si limita a prospettare una diversa interpretazione, che si contrappone a quella ragionatamente fornita dal giudice di merito, illustrata pure sub 7.2., come noto non ammissibile in questa sede.

5.5. Appare invece fondato il primo motivo di ricorso, con il quale la ricorrente si duole della violazione dell'art. 54, comma 3, lett. a), del D.Lgs. 151/2001, in cui sarebbe incorsa la Corte



d'Appello assimilando la "colpa grave" prevista dalla norma alla giusta causa ordinaria.

Numero registro generale 14729/2022
Numero sezionale 4717/2024
Numero di raccolta generale 2586/2025
Data pubblicazione 03/02/2025

Ed infatti come la giurisprudenza di questa corte ha da tempo evidenziato, dettando i principi per interpretare la normativa in esame per accertare la "colpa grave da parte della lavoratrice" - non è sufficiente accertare la sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo soggettivo di licenziamento, ma è invece necessario (anche alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 61 del 1991) verificare - con il relativo onere probatorio a carico del datore di lavoro - se sussista quella colpa specificatamente prevista dalla suddetta norma e diversa (per l'indicato connotato di gravità) da quella prevista dalla legge o dalla disciplina collettiva per generici casi di infrazione o di inadempimento sanzionati con la risoluzione del rapporto; tale verifica deve essere eseguita tenendo conto del comportamento complessivo della lavoratrice, in relazione alle sue particolari condizioni psicofisiche legate allo stato di gestazione, le quali possono assumere rilievo ai fini dell'esclusione della gravità del comportamento sanzionato solo in quanto abbiano operato come fattori causali o concausali dello stesso (Cass. n. 16060/2004). E' stato poi chiarito che il relativo accertamento e la conseguente valutazione in concreto della prospettata colpa grave si risolve, poi, in un accertamento di fatto riservato al giudice di merito, come tale non sindacabile in sede di legittimità se sorretto da motivazione congrua e immune da vizi (Cass. n. 9405/2003).

La corte di appello nel caso in esame ha osservato, quanto alla giusta causa che "la condotta tenuta dalla lavoratrice si configura di gravità tale da giustificare il licenziamento atteso che, per quanto emerso, la medesima nell'arco temporale in cui, anziché lavorare, avrebbe dovuto dedicarsi alla cura del familiare in qualità di titolare dei permessi ex L. n. 104/92, ha



svolto per la quasi totalità del periodo incombenze legate a
esigenze di carattere esclusivamente personale, con
conseguente sussistenza di uno scostamento rilevantissimo tra
il comportamento tenuto e la finalità di assistenza dei
permessi".

Nell'individuare, invece la colpa grave richiesta nel caso di specie per giustificare il licenziamento la sentenza impugnata si è limitata ad evidenziare che "il comportamento tenuto dalla ricorrente è caratterizzato dalla particolare intensità dell'elemento soggettivo", desumendola dalle caratteristiche de "i luoghi visitati" (carrozziere, centro analisi) e dalla circostanza "la ricorrente veniva accompagnata negli spostamenti, ..., ora dalla madre ora dal fidanzato", aspetti che esprimerebbero la premeditazione delle condotte, elementi che non paiono, di per sé, sufficienti a delineare in maniera conforme ai principi ricordati, quella particolare gravità della colpa richiesta per superare il divieto di licenziamento della lavoratrice in stato di gravidanza previsto dall'art. 54, comma 3, lett. a) del d.lgs. n. 151/2001.

6. Pertanto, la sentenza di merito deve essere cassata per nuovo giudizio in relazione al motivo accolto, affinché la corte svolto il concreto accertamento di fatto sulla condotta tenuta dalla lavoratrice, valuti se sussista la colpa delineata dai richiamati principi, diversa, per l'indicato connotato di gravità, da quella prevista dalla disciplina generale e pattizia per i generici casi d'inadempimento del lavoratore sanzionati con la risoluzione del rapporto (Cass. n. 19912 del 2011 e n. 2004 del 2017, Cass. n. 12503 del 2000; Cass. n. 610 del 2000; Cass. n. 9405 del 2003).

PQM

La Corte cassa la sentenza impugnata in relazione al primo motivo accolto, rigettati i restanti motivi e rinvia, anche per le



spese del giudizio di legittimità, alla Corte d'Appello di Brescia, che giudicherà in diversa composizione.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 19 novembre
2024

La Presidente
Dott.ssa Adriana Doronzo

