

Corte di Cassazione - Sentenza 18 marzo 2013, n. 6711

Svolgimento del processo

1. Con ricorso depositato il 22.4.06 la società P. S. P. D. Srl proponeva appello contro la sentenza n. 726/05 del Tribunale di Bergamo, con la quale era stata dichiarata l'illegittimità del licenziamento di A. L., per superamento del periodo di comporto, licenziamento intimato con effetto differito alla cessazione un periodo di aspettativa non retribuita, chiesto dalla dipendente e concesso dalla datrice di lavoro con decorrenza dall'ultimo giorno del periodo di comporto.

Lamentava l'appellante l'erronea interpretazione delle norme del contratto collettivo relative al periodo di comporto e alla aspettativa per malattia.

Si costituiva in giudizio l'appellata contestando in fatto e in diritto gli argomenti svolti a sostegno della impugnazione e chiedendo in via d'appello incidentale subordinato la riforma del capo di sentenza con il quale era stata esclusa la distinzione del periodo di comporto per le assenze per infortunio e per malattia.

2. Con sentenza del 15.3.07 - 20 maggio 2008 la corte d'appello di Brescia rigettava l'appello e condannava l'appellante al pagamento delle spese del grado di giudizio.

3. Avverso questa pronuncia ricorre per cassazione la società con due motivi.

Resiste con controricorso la parte intimata che in particolare ha eccepito il difetto di procura alle liti..

La ricorrente ha anche depositato memoria nonché copia della procura della società.

Motivi della decisione

1. Il ricorso è articolato in due motivi.

Con il primo motivo la ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione degli artt. 1363, 1369, 1371, 2110 e 1418 c.c. in relazione all'interpretazione dell'art. 51 C.C.N.L. imprese di pulizia. La corte d'appello non ha esattamente valutato il rapporto esistente tra l'istituto del comporto e quello dell'aspettativa per malattia. Sostiene la società ricorrente che l'aspettativa non produce di per sé automaticamente alcun effetto di trascinamento dello stato di quiescenza del rapporto garantito dall'art. 2110 c.c.

Con il secondo motivo la società ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione degli artt. 1362, 1363, 1366, 1367, 1369 e 1371 c.c. in relazione all'interpretazione dell'art. 51 C.C.N.L. imprese di pulizia. Sostiene che tale disposizione contrattuale prevede la facoltà del datore di lavoro di licenziare il dipendente per superamento del periodo di comporto anche laddove il periodo di

aspettativa non sia cessato e esclude il diritto del lavoratore alla prosecuzione del rapporto al termine del periodo di aspettativa.

2. Il ricorso - i cui due motivi possono essere esaminati congiuntamente - è infondato.

3. Preliminarmente in rito deve ritenersi infondata l'eccezione di inammissibilità del ricorso sollevata dalla controricorrente. E' vero che la procura è stata rilasciata dal ragioniere A. S., mentre la società sta in giudizio in persona del suo amministratore delegato Dott. P. A.. Ma la società ricorrente ha successivamente prodotto la procura da cui risulta il potere rappresentativo del procuratore generale che ha rilasciato il mandato alle liti.

4. Nel merito il ricorso è infondato.

L'art. 51 del ccnl dipendenti imprese esercente servizi di pulizia, dopo avere disciplinato gli oneri di comunicazione e il trattamento economico per le assenze per malattia e infortunio e dopo aver stabilito in mesi 36 il periodo di comporto, ai commi 7, 8 e 9, stabilisce: "Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto-contrattuale. Detto periodo di aspettativa potrà essere chiesto una sola volta nell'arco della attività lavorativa con la stessa impresa. Decorso il limite di cui sopra, l'impresa, ove proceda al licenziamento del lavoratore, corrisponderà il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso [...]".

Orbene correttamente la Corte d'appello ha osservato che, facendo applicazione dei criteri di ermeneutica negoziale di cui agli artt. 1362 e 1363 cod. civ., occorre interpretare il contratto partendo dal senso letterale delle parole, senza limitarsi ad esso e con il fine di accertare quale sia stata la comune volontà delle parti, tenendo conto altresì del criterio sistematico della correlazione delle singole clausole al senso complessivo dell'atto. In base a questi criteri va innanzi tutto evidenziato che l'espressione "il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti" è già di per sé stessa indicativa della permanenza del vincolo contrattuale durante l'aspettativa e di un rinvio alla cessazione di detto periodo dell'esercizio dei diritti ed, obblighi delle parti, permanenza che sarebbe priva di significato se fosse consentito un recesso ad effetti differiti al termine del periodo di aspettativa.

Consegue che i limiti temporali per poter procedere al licenziamento per superamento del periodo di comporto devono essere ulteriormente dilatati, in modo da comprendere oltre che il periodo di comporto anche quello dell'aspettativa se richiesta dal lavoratore e concessa dal datore di lavoro, così come è avvenuto nella specie.

Pertanto corretta è l'interpretazione che della citata disposizione contrattuale collettiva ha dato la Corte d'appello.

5. Il ricorso va quindi rigettato.

Alla soccombenza consegue la condanna della ricorrente al pagamento delle spese processuali di questo giudizio di cassazione nella misura liquidata in dispositivo.

P.Q.M.

STUDIO LEGALE
AVV. FRANCO BATTAGLIA – AVV. FEDERICO RODOLFO MASERA

Piazza del Duomo n.20 - 20122 Milano
Tel. 02 809031 - Fax 02 89092503
segreteria@brmlex.it

Rigetta il ricorso; condanna la ricorrente al pagamento delle spese di questo giudizio di cassazione liquidate in euro 50 per esborsi e in euro 3.000,00 (tremila) per compensi d'avvocato oltre accessori di legge.