



30478.21  
Oggetto

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

[Empty box]

Composta dagli Ill.mi Sigg.ra Magistrati:

R.G.N. 4951/2019

- Dott. UMBERTO BERRINO - Presidente - Cron. 30478
- Dott. PAOLO NEGRI DELLA TORRE - Consigliere - Rep.
- Dott. MATILDE LORITO - Rel. Consigliere - Ud. 24/03/2021
- Dott. ELENA BOGHETICH - Consigliere - CC
- Dott. NICOLA DE MARINIS - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

**ORDINANZA**

sul ricorso 4951-2019 proposto da:

ML, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA FLAMINIA 109, presso lo studio dell'avvocato GIUSEPPE FONTANA, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato ENRICA MANGIA;

CU

- **ricorrente** -

**contro**

X S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, PIAZZA G. MAZZINI 27, presso lo studio legale TRIFIRO' & PARTNERS AVVOCATI in Roma, rappresentata e difesa dall'avvocato SALVATORE TRIFIRO';

- **controricorrente** -

2021  
1270

avverso la sentenza n. 1952/2018 della CORTE D'APPELLO  
di MILANO, depositata il 30/11/2018 R.G.N. 1077/2018;  
udita la relazione della causa svolta nella camera di  
consiglio del 24/03/2021 dal Consigliere Dott. MATILDE  
LORITO.

Cassazione.net

## RILEVATO CHE

LM adiva il Tribunale di Milano chiedendo dichiararsi l'illegittimità del licenziamento intimatogli in data 17/5/2017 dalla società X con missiva del seguente tenore: *"Le comunichiamo che Ella, avendo fatto registrare alla data del 18 marzo 2017 oltre 731 giorni di assenza per malattia, avendo già fruito dell'aspettativa non retribuita prevista dall'art.41 comma III del vigente c.c.n.l. fino alla data del 16 maggio 2017, ha superato il periodo di comporta durante il quale è prevista, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, la conservazione del posto di lavoro. In ragione di quanto sopra la società ha deciso di risolvere il suo rapporto ai sensi dei commi II e IV dell'art.41 del vigente c.c.n.l. per il personale non dirigente di X 14 aprile 2011..."*.

Il giudice adito rigettava l'opposizione proposta dalla società avverso l'ordinanza emessa dallo stesso Tribunale nella fase sommaria del giudizio *ex lege* n.92/2012, e, sul rilievo che alla data del recesso non fossero trascorsi i 12 mesi di aspettativa previsti dal comma terzo della disposizione pattizia richiamata, ne dichiarava l'illegittimità, ordinando alla s.p.a. X la reintegra del ricorrente nel posto di lavoro con condanna al risarcimento del danno commisurato alla retribuzione globale di fatto maturata dal dì del licenziamento sino alla effettiva reintegra.

Detta pronuncia veniva riformata dalla Corte distrettuale che rigettava integralmente le domande attoree.

Nel pervenire a tale convincimento il giudice del gravame, in estrema sintesi, osservava come, nonostante la concessione di un periodo di aspettativa inibisca al datore di lavoro di recedere dal rapporto prima della sua scadenza, una interpretazione coordinata delle clausole della disposizione pattizia di cui al surrichiamato art.41, consentiva di ritenere che rimanesse comunque intatta la facoltà del lavoratore di richiedere un periodo di aspettativa inferiore ai 12 mesi previsti dalla norma così come per il datore di lavoro, quella di recedere dal rapporto allo spirare del termine del periodo di aspettativa concesso, escludendo che tale condotta potesse vulnerare i principi generali di correttezza e buona fede.

Escludeva poi che potessero configurarsi profili discriminatori del licenziamento in correlazione alla condotta posta in essere dal datore di lavoro che non aveva dato riscontro alle richieste del lavoratore di conoscere la sua posizione in relazione al periodo di comporta, in mancanza di alcun obbligo per la parte datoriale di comunicare previamente la scadenza del periodo di comporta.

Riteneva, da ultimo, infondate le questioni relative alla errata individuazione del periodo di comporto per sommatoria sollevate dal ricorrente, secondo cui il periodo di 24 mesi di cui all'art.41 c.2 c.c.n.l. dovrebbe essere dilatato di 12 mesi in caso di gravi patologie (quale quella oncologica dalla quale era affetto) così come previsto dal comma 1 in ambito di comporto secco, stante la chiara dizione del testo contrattuale che prevede, indipendentemente dalla gravità delle patologie considerate al primo comma, il limite di 24 mesi di assenza nell'arco di 48 mesi consecutivi.

Avverso tale decisione interpone ricorso per cassazione LM sulla base di sette motivi. Resiste la società intimata con controricorso.

Entrambe le parti hanno depositato memoria illustrativa ex art.380 bis c.p.c.

#### CONSIDERATO CHE

1. Con il primo motivo si denuncia violazione e falsa applicazione dell'art.41 c.c.n.l. X e degli artt. 2110, 1362, 1363, 1367 c.c. in relazione all'art.360 comma primo n.3 c.p.c.

Si criticano gli approdi ai quali è pervenuta la Corte di merito per aver ritenuto legittimamente irrogato il licenziamento al rientro al lavoro dopo la fruizione del periodo di aspettativa richiesto e concesso, sul rilievo che il tenore letterale dell'art.41 comma 4 consente di intimare il licenziamento non solo prima del superamento dei limiti massimi di assenza, ma anche dopo l'esaurimento dell'intero periodo di aspettativa previsto dal comma terzo.

Si deduce che la *ratio* della aspettativa non retribuita non può che rinvenirsi nella esigenza della conservazione del posto di lavoro che non sia fine a se stessa, ma funzionale al mantenimento dell'occupazione e, quindi, idonea ad impedire che possa perfezionarsi il potere datoriale di recesso allorchè il lavoratore rientri al lavoro dopo la fruizione della aspettativa non retribuita.

Diversamente argomentando il godimento della aspettativa produrrebbe l'ingiustificato pregiudizio per il lavoratore di dover rinviare ad un momento successivo la percezione delle competenze di fine rapporto e del t.f.r. oltre che degli ammortizzatori sociali.

2. Il motivo non è fondato.

Per un ordinato iter argomentativo è bene rammentare, con riferimento all'istituto del comporto, come nel corpo dell'art.2110 la conservazione del

posto sia garantita al lavoratore malato o infortunato soltanto per un periodo delimitato di tempo, il che ha consentito, secondo la generale dottrina, di attribuire allo stato di malattia o di infortunio il necessario attributo della "temporaneità" (rapportabile alla categoria dell'impossibilità parziale *ratione temporis*), realizzandosi altrimenti la diversa condizione dell'inidoneità, come tale definitiva, al lavoro; nel qual caso non trova applicazione la disciplina della malattia, ma quella "comune" dell'impossibilità definitiva della prestazione, filtrata sul piano lavoristico tramite il giustificato motivo obiettivo di licenziamento. (per un riscontro in giurisprudenza, *ex plurimis*, vedi Cass. 24/1/2005 n. 1373).

Con riferimento alla prima delle astratte categorie considerate, il dipendente in procinto di esaurire il periodo di comporto per il protrarsi dello stato di malattia, può evitare il licenziamento anche fruendo di un istituto previsto da numerosi contratti collettivi, l'aspettativa per malattia, il quale consente, sulla base della manifestazione di volontà del lavoratore, la conservazione del posto (pur non retribuito), per un periodo ulteriore. Solitamente, ma non necessariamente, come osservato in dottrina, essendo al riguardo sovrana l'autonomia collettiva, l'aspettativa può essere richiesta prima della maturazione del comporto.

Tanto precisato, con riferimento alla disciplina contrattual-collettiva oggetto di delibazione in questa sede, opina la Corte che gli approdi ai quali è pervenuta la Corte di merito resistano alla censura all'esame, perché conformi alle linee esegetiche tracciate da un precedente arresto di questa Corte relativo a fattispecie sovrapponibile a quella in questa sede scrutinata (vedi Cass. 20/9/2016 n.18420), e dal quale ragioni di garanzia della funzione nomofilattica consigliano di non discostarsi.

Si è ricordato, proprio con riferimento all'art.41 c.c.n.l. X del 14/4/2011, che i limiti temporali per poter procedere al licenziamento per superamento del periodo di comporto devono essere ulteriormente dilatati in modo da comprendere anche la durata dell'aspettativa.

Scopo delle regole dettate dall'art. 2110 c.c. per l'ipotesi di assenza determinata da malattia del lavoratore è infatti quello di contemperare gli interessi confliggenti del datore di lavoro a mantenere alle proprie dipendenze solo chi lavora e del lavoratore a disporre di un congruo periodo di tempo per curarsi senza perdere i mezzi di sostentamento, riversando sull'imprenditore, in parte e per un determinato tempo, il rischio della malattia del dipendente, per modo che il superamento del dato temporale è condizione sufficiente a legittimare il recesso, non essendo necessaria alcuna prova di giustificato motivo obiettivo né di

impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa o di adibire il lavoratore a mansioni diverse.

Tale principio, unitamente all'altro secondo cui l'aspettativa opera nel rapporto di lavoro alla stregua di una parentesi che, determinando la sospensione di tutte le obbligazioni sinallagmatiche tra le parti ("senza decorrenza dell'anzianità e senza corresponsione della retribuzione", ribadisce infatti l'art. 41, comma 3, CCNL 14.4.2011), non può essere considerata utilmente al fine di ampliare il periodo di comporto (così Cass. 12/2/2015 n.2794, Cass. 6/4/2016 n.6697), induce a ritenere che, benché la concessione di un periodo di aspettativa inibisca certamente al datore di lavoro di poter recedere prima della sua scadenza, sia errata un'interpretazione della norma contrattuale che, come quella fatta propria dal ricorrente, giunga a legittimare la risoluzione del rapporto solo al compimento dell'intero periodo di dodici mesi previsto dall'art. 41 comma 3°.

La disposizione negoziale, infatti, si limita piuttosto a fissare un limite massimo alla durata dell'aspettativa, lasciando intatta sia la facoltà del lavoratore di richiederne un periodo inferiore, sia la potestà datoriale di recedere dal rapporto una volta che il periodo di aspettativa concretamente concesso sia spirato.

Al comma 3 dell'art.41 viene del resto previsto un limite per il periodo di aspettativa, "della durata massima di 12 mesi" cui corrisponde la facoltà del dipendente di esercitare il proprio diritto ad usufruire del periodo di sospensione del rapporto anche per un periodo inferiore a quello massimo previsto dalle parti collettive; cessato il quale, ove siano trascorsi i periodi di assenza previsti dalla disposizione di cui ai commi 1 e 2, la società può legittimamente procedere alla risoluzione del rapporto, così come verificatosi nella specie.

La statuizione oggetto di critica, non appare in alcun modo vulnerare i canoni ermeneutici rubricati alle disposizioni codicistiche richiamate e da utilizzare come criterio interpretativo diretto in questa sede di legittimità, alla stregua delle quali il richiamo nell'art.1362 c.c. alla comune intenzione delle parti impone di estendere l'indagine ai criteri logici, teleologici e sistematici; pertanto, sebbene la ricostruzione della comune intenzione delle parti debba essere operata innanzitutto sulla base del criterio dell'interpretazione letterale delle clausole, assume valore rilevante anche il criterio logico-sistematico di cui all'art.1363 c.c., che impone di desumere la volontà manifestata dai contraenti da un esame complessivo delle diverse clausole aventi attinenza alla materia in contesa, (ex *plurimis*, vedi Cass. 26/7/2019 n.20294).

E detto esame, risulta compiutamente espletato dal giudice del gravame il quale pur valorizzando il criterio letterale primario, dal quale si desume (vedi comma 3 art.41), che l'aspettativa può essere concessa "superati i periodi previsti dai precedenti commi", ha offerto una esegesi coordinata delle clausole pattizie, argomentando in ordine alla possibilità per la parte datoriale, superati i termini predetti, entro i quali si è consumata la effettiva assenza del lavoratore (quarto comma), il datore di lavoro è facultizzato alla intimazione del licenziamento, con la corresponsione della indennità di preavviso.

3. Il secondo motivo prospetta violazione e falsa applicazione dell'art.345 c.p.c. in relazione all'art.360 comma primo n.3 c.p.c. nonché omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione fra le parti ex art.360 comma primo n.5 c.p.c.

Il giudice del gravame aveva ritenuto inammissibili i profili di discriminazione evidenziati in sede di discussione orale in riferimento ai principi sanciti dalla direttiva 200/78/CE e delle sentenze della Corte di Giustizia 18/1/2018 e 9/3/2017 in quanto riferiti a condotte datoriali e non a disposizioni della contrattazione collettiva e proposti per la prima volta in grado di appello.

Si deduce per contro che le questioni erano state oggetto di allegazione e trattazione in tutti gli atti difensivi di primo grado oltre che in sede di reclamo.

4. Con il terzo motivo si denuncia violazione e falsa applicazione dell'art.41 c.c.n.l. X e degli artt. 2110 c.c. d. lgs. n.216/2003 , art.2 direttiva 2000/78/CE, artt.3,11,117 Cost. in relazione all'art.360 comma primo n.3 c.p.c.

Si prospetta la sussistenza di tutte le condizioni affinché la Corte distrettuale potesse procedere alla disapplicazione della disposizione contrattuale di cui all'art.41 comma 2 in quanto contrastante con le disposizioni evocate, anche di natura comunitaria, in riferimento al principio di uguaglianza sostanziale.

5. I motivi, che possono congiuntamente trattarsi per presupporre la soluzione di questioni giuridiche connesse, vanno disattesi per le ragioni di seguito esposte.

Innanzitutto non può sottacersi che il secondo motivo risulta redatto secondo una tecnica redazionale promiscua non consentita nella presente sede di legittimità.

Occorre infatti rilevare che il secondo motivo di censura contiene la contemporanea deduzione di violazione di legge processuale e di omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione, senza alcuna specifica indicazione di quale errore, tra quelli dedotti, sia riferibile al n. 3 o al n.5 del comma 1 dell'art. 360 c.p.c.

Invero il ricorso per cassazione, in quanto ha ad oggetto censure espressamente e tassativamente previste dall'art. 360 c.p.c., deve essere articolato in specifici motivi riconducibili in maniera chiara ed inequivocabile ad una delle cinque ragioni di impugnazione stabilite dalla citata disposizione, non essendo consentita la prospettazione di una medesima questione sotto profili incompatibili, quali quello della violazione di norme di diritto, che suppone accertati gli elementi del fatto in relazione al quale si deve decidere della violazione o falsa applicazione della norma, e del vizio di cui all'art.360 c.1 n.5, che quegli elementi di fatto intende precisamente rimettere in discussione.

L'esposizione diretta e cumulativa delle questioni concernenti l'apprezzamento delle risultanze acquisite al processo e il merito della causa mira a rimettere al giudice di legittimità il compito di isolare le singole censure teoricamente proponibili, onde ricondurle ad uno dei mezzi d'impugnazione enunciati dall'art.360 c.p.c., per poi ricercare quale o quali disposizioni sarebbero utilizzabili allo scopo, così attribuendo, inammissibilmente, al giudice di legittimità il compito di dare forma e contenuto giuridici alle lagnanze del ricorrente, al fine di decidere successivamente su di esse (vedi Cass. 23/10/2018 n. 26874). Tale tecnica di redazione del ricorso per cassazione secondo modalità promiscue, è stata, pertanto più volte oggetto dello stigma di questa Corte che ha evidenziato "la impossibilità di convivenza, in seno al medesimo motivo di ricorso, di censure caratterizzate da ... irredimibile eterogeneità" (Cass. S.U. 24/7/2013 n.17931, Cass. S.U. 12/12/2014 n. 26242, Cass. 14/9/2016 n. 18021).

6. In ogni caso al di là delle pur rilevanti ed assorbenti considerazioni, e di ogni giudizio in ordine alla ammissibilità dell'inserimento nella dinamica processuale della questione inerente alla discriminatorietà delle disposizioni contrattual-collettive oggetto di censura, si osserva che le stesse non appaiono fondate.

Alla stregua della sentenza della Corte di Giustizia C.E., 11 luglio 2006, C-13/05, secondo il diritto comunitario, handicap e malattia non appaiono concetti fra loro assimilabili, sì che un lavoratore licenziato per causa di malattia non può invocare la tutela offerta ai disabili dalla direttiva n. 2000/78/CE, contro le discriminazioni sul luogo di lavoro.



In detta pronuncia è stato affermato che una persona licenziata esclusivamente a causa di malattia non rientra nel quadro generale per la lotta contro la discriminazione fondata sull'handicap istituito dalla direttiva 2000/78, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

Infatti, anche se la nozione di «handicap» ai sensi della direttiva 2000/78 va intesa come un limite che deriva, in particolare, da minorazioni fisiche, mentali o psichiche e che ostacola la partecipazione della persona considerata alla vita professionale, è esclusa un'assimilazione pura e semplice delle due nozioni di «handicap» e di «malattia». Utilizzando la nozione di «handicap» all'art. 1 della direttiva di cui trattasi, il legislatore ha deliberatamente scelto un termine diverso da quello di «malattia».

In ogni caso, la direttiva 2000/78 non contiene alcuna indicazione che lasci intendere che i lavoratori sono tutelati in base al divieto di discriminazione fondata sull'handicap appena si manifesta uno stato di malattia.

La malattia in quanto tale non sembra essere considerata un motivo che si aggiunge a quelli in base ai quali la direttiva 2000/78, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, vieta qualsiasi discriminazione.

Nell'ottica descritta, i motivi che sulla base della assunta discriminatorietà della disposizione pattizia risultano modulati, vanno respinti.

7. La quarta critica attiene alla violazione e falsa applicazione dell'art.41 c.c.n.l. X e degli artt. 2110, 1362, 1363 c.c. in relazione all'art.360 comma primo n.3 c.p.c.

Ci si duole che la Corte di merito nella attività ermeneutica svolta, abbia tralasciato di considerare quale fosse l'effettiva intenzione delle parti, limitandosi al senso letterale delle parole ed omettendo di valorizzare l'intenzione delle stesse di predisporre una peculiare tutela del lavoratore nelle ipotesi di patologie di particolare gravità.

In considerazione del rinvio operato dal comma II sarebbe stata corretta, nella prospettazione di parte ricorrente, una interpretazione della norma che fosse giunta a dilatare la durata del comporto per ulteriori 12 mesi anche in riferimento al comporto per sommatoria, interpretazione che, riconoscendo per il medesimo l'ugual trattamento previsto in caso di gravi patologie per il comporto secco, sarebbe costituzionalmente orientata e

coerente con le direttive comunitarie citate, oltre che con le disposizioni di cui al d. lgs. n.216/2003.

8. Anche tale doglianza non appare meritevole di accoglimento.

La disposizione rubricata all'art.41 c.c.n.l. 14/4/2011 così prevede:

*I. Il lavoratore non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto ed alla corresponsione dell'intera retribuzione fissa per un periodo di mesi dodici. I periodi di malattia che intervengano con intervalli inferiori a trenta giorni si sommano ai fini della maturazione del predetto periodo di dodici mesi. Nel computo del periodo di dodici mesi, non si tiene conto delle assenze dovute alle seguenti patologie di particolare gravità: la malattia oncologica, la sclerosi multipla, la distrofia muscolare, la sindrome da immuno-deficienza acquisita, il trapianto di organi vitali, i trattamenti dialitici per insufficienza renale cronica e cirrosi epatica in fase di scompenso, la miastenia gravis, la sclerosi laterale amiotrofica, il morbo di Parkinson in fase avanzata, il diabete mellito complicato (ulcere trofiche importanti, vasculopatie periferiche gravi e neuropatie gravi), il morbo di Cooley in forma severa, la polimiosite in forma severa e invalidante. In tali casi la retribuzione e la conservazione del posto spettano loro fino al limite massimo di ventiquattro mesi, salvo quanto previsto al successivo comma. Le Parti si riservano di integrare l'elencazione tassativa delle patologie di particolare gravità di cui al presente comma, inserendo ulteriori ipotesi di patologie di particolare gravità.*

*II. Il diritto alla conservazione del posto cessa quando il lavoratore, anche per effetto di una pluralità di episodi morbosi e indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli, raggiunga il limite di ventiquattro mesi di assenza entro l'arco massimo di quarantotto mesi consecutivi. I termini si computano dal primo giorno del primo periodo di assenza per malattia. Durante il predetto periodo di conservazione del posto di lavoro, al lavoratore verrà corrisposto un importo pari all'intera retribuzione fissa per un periodo complessivo di 18 mesi.*

*III. Superati i periodi previsti dai precedenti commi al lavoratore che ne faccia richiesta, perdurando lo stato di malattia, verrà concesso un periodo di aspettativa della durata massima di 12 mesi, senza decorrenza dell'anzianità e senza corresponsione della retribuzione.*

*IV. Trascorsi i periodi di assenza previsti dai precedenti commi, la Società potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso.*

Da una lettura coordinata dei commi primo e secondo della ricordata disposizione, si evince che le parti sociali hanno inteso fissare sia in relazione al comparto secco che in relazione al comparto per sommatoria, un periodo di durata massima pari a 24 mesi: nel primo caso, è infatti contemplata una durata ordinaria di 12 mesi, in relazione alla quale non si

tiene conto delle assenze dovute a patologie di particolare gravità, in tal caso spettando la retribuzione e la conservazione del posto fino al limite massimo di ventiquattro mesi; nel secondo, il diritto alla conservazione del posto cessa quando il lavoratore raggiunga il limite di ventiquattro mesi di assenza entro l'arco massimo di quarantotto mesi consecutivi.

In tale prospettiva deve ritenersi che le parti sociali abbiano inteso, nell'ambito di un congruo bilanciamento di interessi fra le parti - alla conservazione del posto di lavoro da parte del lavoratore nel perdurare della malattia, da un canto, ed al mantenimento nell'organizzazione dell'assetto aziendale di personale attivo, da parte del datore di lavoro, dall'altro - pervenire ad una definizione del tempo massimo di conservazione del posto di lavoro (cd. limite esterno del comparto), non superiore ai ventiquattro mesi, con riferimento ad entrambe le ipotesi contemplate dalla disposizione pattizia.

Si tratta di una previsione congrua, ispirata a criteri non confliggenti con i principi di rango costituzionale posti a tutela del diritto alla salute, né con eventuali profili discriminatori fra soggetti affetti da malattie gravi e non, essendo stato ritenuto funzionale ad un equo temperamento degli interessi in gioco, la previsione, per entrambe le ipotesi, di un periodo di assenza dal lavoro per malattia non superiore al biennio.

In tale prospettiva, l'ulteriore dilatazione in ipotesi di cui al comma secondo, del periodo di malattia per un ulteriore lasso temporale di dodici mesi, secondo l'interpretazione patrocinata da parte ricorrente, non appare ammissibile perché non autorizzata né dalla lettera della disposizione né da una lettura sistematica delle disposizioni pattizie secondo i principi descritti. Gli approdi ermeneutici ai quali è pervenuta la Corte distrettuale al riguardo, coerenti con i principi enunciati, si sottraggono, quindi, alla censura all'esame.

9. Con il quinto motivo è denunciata violazione e falsa applicazione dell'art.41 c.c.n.l. X e degli artt. 2110 e 2697 c.c., 115 e 116 c.p.c. in relazione all'art.360 comma primo n.3 c.p.c.

Si critica la pronuncia impugnata per aver equiparato allo stato di malattia, rilevante ai fini del computo del periodo di comparto, l'accertamento dello stato di temporanea inidoneità al lavoro attestata dai verbali delle commissioni mediche versate in atti. Si osserva che entrambi gli eventi sono rilevanti nell'ambito del rapporto di lavoro giustificandone la sospensione ma non sono sovrapponibili come affermato dalla giurisprudenza di legittimità. Doveva pertanto escludersi che le assenze maturate dal 2/4/2016 al 20/6/2016 riferibili a temporanea assenza dal

lavoro, potessero computarsi nel calcolo del periodo utile al superamento del periodo di comporto.

10. Il motivo palesa profili di inammissibilità.

Ed invero, secondo la giurisprudenza di questa Corte, che va qui ribadita, I requisiti di contenuto-forma previsti, a pena di inammissibilità, dall'art. 366, comma 1, c.p.c., nn. 3, 4 e 6, devono essere assolti necessariamente con il ricorso e non possono essere ricavati da altri atti, come la sentenza impugnata o il controricorso, dovendo il ricorrente specificare il contenuto della critica mossa alla sentenza impugnata indicando precisamente i fatti processuali alla base del vizio denunciato, producendo in giudizio l'atto o il documento della cui erronea valutazione si dolga, o indicando esattamente nel ricorso in quale fascicolo esso si trovi e in quale fase processuale sia stato depositato, e trascrivendone o riassumendone il contenuto nel ricorso, nel rispetto del principio di autosufficienza (ex aliis, vedi Cass. 13/11/2018 n. 29093). Il ricorrente, in base ai suesposti principi, ha dunque l'onere di operare una chiara esposizione funzionale alla piena valutazione dei motivi di ricorso in base alla sola lettura dello stesso, al fine di consentire alla Corte di cassazione che non è tenuta a ricercare gli atti o a stabilire essa stessa se ed in quali parti rilevino, di verificare se quanto si afferma trovi effettivo riscontro.

Nello specifico non risultano ottemperati i ricordati oneri, non avendo il ricorrente provveduto a riprodurre il tenore dei documenti richiamati.

10. Il sesto motivo concerne violazione e falsa applicazione dell'art.2 l.604/1966 in relazione all'art.360 comma primo n.3 c.p.c.

Si critica la pronuncia della Corte distrettuale per<sup>ovv</sup>tralasciato di considerare che nella lettera di licenziamento, la società aveva ommesso di indicare sia il giorno in cui si sarebbe consumato il periodo di 24 mesi di conservazione del posto, sia il periodo (esterno) di 48 mesi preso in considerazione ed entro i quali si sarebbero consumati i 24 mesi di assenza per malattia di cui al comma 2 dell'art.41 c.c.n.l. di settore.

11. Con il settimo motivo è denunciato ommesso esame di un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione fra le parti ex art.360 comma primo n.5 c.p.c. nonché violazione e falsa applicazione dell'art.2 d. lgs. n.216/2003, art.2 direttiva 2000/78/CE, art.15 l.300/1970 in relazione all'art.360 comma primo n.3 c.p.c.

Si prospetta in estrema sintesi, che il licenziamento sia stato intimato al ricorrente in ragione del fattore rischio salute del quale era portatore.

Il complessivo comportamento adottato dalla società era inteso a conseguire il suo allontanamento dalle funzioni di direzione dell'Ufficio di Arese ritenute incompatibili con la sua situazione patologica, *perseguito* sia mediante l'adozione di comportamenti contrari al principio di correttezza e buona fede, sia mediante provvedimenti volti a rendere difficile la propria permanenza in servizio (non aver risposto alle richieste di conoscere la propria posizione in riferimento ai termini di comportamento, averne disposto il trasferimento presso una sede di lavoro lontana dalla propria abitazione).

12. I motivi, che possono congiuntamente trattarsi siccome connessi, sono privi di fondamento.

La Corte distrettuale, con proprio iter argomentativo, si è fatta carico delle questioni sollevate dal ricorrente, argomentando in ordine alla insussistenza di un obbligo per la parte datoriale di rendere nota al lavoratore l'imminente scadenza del periodo di comportamento, così collocandosi nella scia dell'orientamento privo di contrasti, espresso dalla giurisprudenza di legittimità sulla delibata questione (*ex aliis*, vedi Cass. 4/6/2014 n.12563);

si è altresì pronunciata sulla denunciata violazione dei principi di correttezza e buona fede connessi alle condotte asseritamente *contra jus* della parte datoriale, escludendola, alla luce dei principi giurisprudenziali enunciati in tema ed innanzi richiamati, con la specificazione, quanto al trasferimento disposto ad altra sede, che la legittimità dello stesso era stata acclarata con sentenza passata in giudicato.

Alla luce delle superiori argomentazioni, il ricorso è pertanto respinto.

La regolazione delle spese inerenti al presente giudizio, segue il regime della soccombenza, nella misura in dispositivo liquidata.

Trattandosi di giudizio instaurato successivamente al 30 gennaio 2013 ricorrono le condizioni per dare atto - ai sensi del comma 1 *quater* all'art. 13 DPR 115/2002 - della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma del comma 1 bis dello stesso articolo 13, ove dovuto.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio che liquida in euro 200,00 per esborsi ed euro 3.500,00 per compensi professionali, oltre spese generali al 15% ed accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13 co. 1 *quater* del DPR 115 del 2002 dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma del comma 1 bis dello stesso articolo 13, ove dovuto.

Così deciso in Roma nella Adunanza camerale del 24 marzo 2021.

Il Presidente

h

*[Handwritten signature]*

DEPOSITATO IN CANCELLERIA



oggi 28 OTT 2021  
IL CANCELLIERE ESPERTO  
Paola Diamanti