



Omesse retribuzioni e dimissioni per giusta causa

Renzo La Costa

Il principio della "particolare tenuità del fatto" di recente introdotto nell'ordinamento penale, per il quale l'azione illegittima può non essere punita, pare trovare similitudini nell'ordinamento lavoristico che qui interessa.

Un lavoratore aveva convenuto in giudizio il proprio datore di lavoro sostenendo che a causa della mancata corresponsione delle retribuzioni per circa due mesi, aveva rassegnato le dimissioni per giusta causa, chiedendo al Tribunale condannarsi parte convenuta al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso. Il Tribunale adito respingeva il ricorso del lavoratore con pronuncia che veniva confermata dalla Corte distrettuale. A fondamento del *decisum*, il giudice del gravame osservava come la temporanea inadempienza nel pagamento delle retribuzioni dei primi 15 giorni del dicembre e della 13^a mensilità, coincisa temporalmente con la richiesta della società di ammissione al concordato preventivo, non integrasse ritardo intollerabile del datore di lavoro nell'adempimento delle obbligazioni poste a suo carico, tale da legittimare le dimissioni dei lavoratori nell'alveo della giusta causa.

Soggiungeva la Corte di merito che nello specifico si verteva in ipotesi di ritardato pagamento della retribuzione del tutto eccezionale, in presenza di conclamata crisi aziendale, in cui la fruizione della cassa integrazione concorsuale aveva comunque assicurato ai dipendenti i necessari mezzi di sostentamento.

Il lavoratore insisteva con ricorso per Cassazione, sostenendo tra l'altro che il CCNL aveva assegnato ad un ritardo nella corresponsione delle retribuzioni che si protraesse oltre i 15 giorni rispetto alla naturale scadenza del termine fissato per la fine del mese, l'effetto di consentire al lavoratore di poter risolvere per giusta causa il rapporto di lavoro, e che in tale prospettiva, non era in alcun modo consentito al giudice di operare una ulteriore valutazione in ordine alla gravità o meno dell'inadempimento, avendo già provveduto a tanto le parti sociali.

Il cuore delle doglianze formulate - ha osservato il Collegio nell'ordinanza di Cassazione nr. 6437 del 6.3.2020 - da parte ricorrente risiede nella prospettata non conformità dell'incedere argomentativo seguito dal giudice del gravame nella elaborazione del giudizio inerente alla legittimità delle dimissioni per giusta causa, ai canoni di ermeneutica contrattuale che avrebbero imposto - nel processo di applicazione della clausola elastica di cui all'art.2119 c.c. - il richiamo

ineludibile alla declaratoria contrattuale collettiva di settore, con la quale (all'art.4) le parti sociali avevano regolamentato il diritto del lavoratore a rassegnare le dimissioni, ed a percepire l'indennità di preavviso, in ipotesi di ritardo nel pagamento della retribuzione.

Diritto questo che, definito in sede collettiva, sarebbe insuscettibile di sindacato in sede giudiziaria, tenuto conto dell'imperativo al quale bisogna sottostare, della valorizzazione massima del soggetto tutelato che si ottiene sostituendo il precetto inderogabile di legge con quello più favorevole ricavabile dalle fonti concorrenti .

Ma la tesi prospettata, non è stata condivisa dalla suprema Corte.

Già in sentenza del 17/8/2004 n. 16937 – la medesima ha preso posizione sulla questione inerente alla sindacabilità del disposto dell'art. 2119 c.c.(sulla giusta causa del licenziamento) . Le norme giuridiche, fra le quali si annovera la richiamata disposizione codicistica in tema di giusta causa di recesso, si dicono "elastiche" perché, al fine di sanzionare fatti omissivi o commissivi illeciti posti in essere da soggetti appartenenti a determinate categorie (o tenuti ad osservare determinati comportamenti), rimandano - per quanto attiene alla definizione di illiceità della condotta - a modelli o clausole di contenuto generale, stante l'impossibilità di identificare in via preventiva ed astratta tutti i possibili comportamenti materiali configuranti l'illecito nonché il collegamento della previsione normativa astratta al caso concreto tanto da imporre accertamenti di fatti che si compenetrano strettamente con valutazioni di carattere giuridico.

Da tali premesse consegue, tenuto conto del tradizionale criterio distintivo tra giudizio di fatto e giudizio di legittimità, che l'applicazione delle norme elastiche non può essere censurata in sede di legittimità allorché detta applicazione rappresenti la risultante logica e motivata della specificità dei fatti accertati e valutati nel loro globale contesto, mentre rimane praticabile il sindacato di legittimità nei casi in cui gli "standars" valutativi, sulla base dei quali è stata definita la controversia, finiscano per collidere con i principi costituzionali, con quelli generali dell'ordinamento, ed infine anche nei casi in cui i suddetti "standars" valutativi si pongano in contrasto con regole che si configurano, per la costante e pacifica applicazione giurisprudenziali e per il carattere di generalità assunta, come diritto vivente.

Detti principi affermati dai giudici di legittimità trovano conforto pieno anche nella portata e nel significato che si è dato alle clausole generali di "correttezza e buona fede" ed al principio della "ragionevolezza", che se anche a non volerle ritenere norme flessibili o clausole generali costituiscono di certo criteri o canoni giuridici di valutazione su cui deve comunque misurarsi la tenuta di ciascuna fattispecie scrutinata, dal momento che, come si è rilevato in dottrina, il diritto non può disattendere <la ragionevolezza>, cioè tutto ciò che è "ragionevole" , "congruo", "adeguato" o che risponda "alla buona fede" o alla "diligenza"; termini questi che come si è fatto rilevare anche in sede dottrina, ricorrono con frequenza nelle direttive europee e nelle sentenze della Corte di Giustizia.

Alla stregua delle argomentazioni svolte il ricorso ha formato oggetto di rigetto, per avere la sentenza impugnata concreta applicazione dei principi sopra riportati.

Va, infatti, rimarcato come la questione delle dimissioni per giusta causa presupponga la soluzione della verifica inerente alla sussistenza del requisito

della immediatezza, che condiziona la validità e tempestività delle dimissioni del lavoratore per giusta causa, da intendere - secondo il consolidato orientamento della Corte - in senso relativo . Il giudice d'appello, scrutinando il comportamento assunto dalle parti nella vicenda considerata ha escluso la configurabilità, in concreto, di una immediatezza nella reazione del lavoratore rispetto alla maturazione del diritto, per godere già il lavoratore degli ammortizzatori sociali e per non essere ravvisabile, a fronte della condotta del lavoratore e della crisi in cui versava la società, alcuna condotta, di parte datoriale, meritevole di essere sanzionata.

In tal senso la Corte di merito, in conformità al criterio di correttezza e buona fede che governa l'ermeneutica contrattuale ex art.1366 c.c. e della ragionevolezza, procedendo ad un ponderato bilanciamento degli interessi delle parti, ha espletato l'esame della disposizione collettiva in esame, che risulta concordata allo scopo di favorire la garanzia per il lavoratore dei mezzi di sostentamento, a fronte di un comportamento inadempiente della parte datoriale che risulti meritevole di sanzione. All'esito del vaglio descritto, è pervenuta alla congrua conclusione che l'inadempienza della società all'obbligazione retributiva, protrattasi per un breve lasso temporale, non vulnerava l'esigenza garantistica posta dalle parti sociali a fondamento della clausola di cui all'art.4 c.c.n.l. di settore applicabile alla fattispecie.

Non può inoltre sottacersi che sono risultati privi di fondamento giuridico i motivi di ricorso fondati sull'impossibilità di disattendere nel caso di specie la clausola collettiva del contratto collettivo di settore.

Ed infatti - al di là dell'assorbente principio che la contrattazione collettiva per la sua natura di mera espressione di autonomia negoziale può essere disattesa dal giudice allorquando questi vi ravvisi violazione di legge - nel caso di specie il ricorrente ha dato alla clausola del contratto una errata interpretazione capace di far acquisire una forma di "diritto potestativo" da far valere sempre e comunque in giudizio e da potere quindi azionare nei tempi voluti a fronte del quale nulla può il datore di lavoro.

Alla luce delle sinora esposte considerazioni, considerato che la struttura motivazionale dell'impugnata sentenza non presenta le denunciate carenze si è ritenuto che la stessa si sottragga alle censure formulate, sotto tutti i profili enunciati, respingendo quindi il ricorso in trattazione.