

SENE REGISTRAZIONE - SENTE BOLL - SENTE LEGAL



- 9 FEB. 2021

03120/21

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Oggetto

[Empty box]

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
SEZIONE LAVORO

R.G.N. 24502/2018

Cron. 3120

Rep.

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. FEDERICO BALESTRIERI - Presidente - Ud. 13/10/2020
- Dott. ROSA ARIENZO - Consigliere - PU
- Dott. FABRIZIA GARRI - Consigliere -
- Dott. GUGLIELMO CINQUE - Consigliere -
- Dott. ELENA BOGHETICH - Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul ricorso 24502-2018 proposto da:

(omissis) S.P.A. (già (omissis) s.p.a.), in  
persona del legale rappresentante pro tempore,  
elettivamente domiciliata in (omissis)

(omissis) , presso lo studio degli avvocati (omissis)

(omissis) , (omissis) , (omissis)

(omissis) , che la rappresentano e difendono;

**- ricorrente principale-**

**contro**

2020

2059

(omissis) , elettivamente domiciliato in (omissis)  
(omissis) , presso lo studio dell'avvocato  
(omissis) , che lo rappresenta e difende  
unitamente all'avvocato (omissis) ;

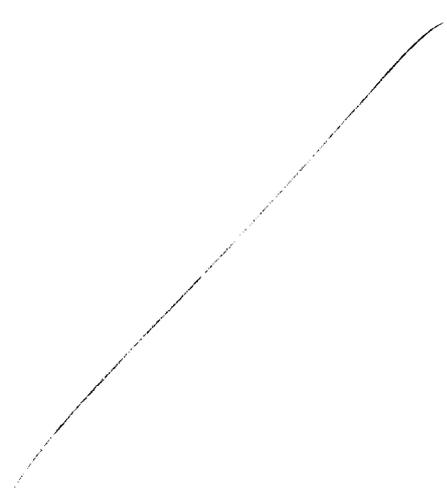
**- controricorrente - ricorrente incidentale -**  
avverso la sentenza n. 1173/2018 della CORTE  
D'APPELLO di MILANO, depositata il 21/06/2018  
R.G.N. 442/2018;

udita la relazione della causa svolta nella  
pubblica udienza del 13/10/2020 dal Consigliere  
Dott. ELENA BOGHETICH;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore  
Generale Dott. MARIO FRESA che ha concluso per  
rigetto del ricorso principale, rigetto del ricorso  
incidentale;

udito l'Avvocato (omissis) ;

udito l'Avvocato (omissis) .



### FATTI DI CAUSA

1. La Corte di appello di Milano, con sentenza n. 1173 depositata il 21.6.2018, confermando la sentenza del Tribunale di Monza, ha ritenuto illegittimo il licenziamento per giusta causa intimato da (omissis) s.p.a. (già (omissis) s.p.a.) con lettera del 6.5.2016, a (omissis) (omissis), pilota, con conseguente ordine di reintegrazione nel posto di lavoro e condanna al risarcimento del danno;
2. La Corte di appello, ha rilevato che – pur essendo emerso lo svolgimento di attività lavorativa per altra compagnia aerea ( (omissis) ) durante la sospensione, per cassa integrazione guadagni, del rapporto di lavoro – non poteva ritenersi stipulato, alla luce dell’offerta di impiego ricevuta dal lavoratore (che non conteneva alcun termine ma prevedeva la libera recedibilità, salvo preavviso, delle parti) e dell’art. 23 della legge qatariana (che prevede un permesso di lavoro a tempo per i lavoratori stranieri), un contratto di lavoro a tempo indeterminato, con conseguente venir meno della contestata sussistenza di un nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato nonché falsità delle comunicazioni effettuate (a mezzo del modulo SR 83) dal lavoratore al datore di lavoro e all’Inps;
3. Per la cassazione di tale sentenza la società ha proposto ricorso affidato a un motivo. Il lavoratore resiste con controricorso, proponendo altresì ricorso incidentale affidato a due motivi. Entrambe le parti hanno depositato memoria.

### RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con l’unico motivo del ricorso principale si deduce, ai sensi dell’art. 360, primo comma, n. 3, cod.proc.civ., violazione e falsa applicazione degli artt. 2119 nonché 1175, 1375, 2104, 2105 cod.civ., e degli artt. 6, 14, 15 della legge n. 281 del 1995, avendo, la Corte territoriale, sottovalutato il comportamento del lavoratore che, posto in cassa integrazione, percepisca nel periodo di inattività – previa anticipazione del datore di lavoro - l’80% della propria retribuzione, attingendo ai fondi Inps e all’apposito Fondo di categoria, e instauri un rapporto di lavoro non temporalmente predeterminato, dichiarando (sul relativo modulo SR 83) circostanze non corrispondenti al vero, ossia la sussistenza di un inesistente termine finale (30.22.2018), in tal modo tradendo lo scopo precipuo cui è finalizzato l’istituto di sostegno del reddito (particolarmente ampio proprio nel settore aereo); gli insegnamenti del giudice delle leggi (in specie Corte Cost. n. 195 del 1995, che ha fissato il principio dell’assoluta incompatibilità tra godimento della cassa integrazione e nuovo impiego a tempo pieno e senza prefissione di termine); le circolari Inps e le direttive aziendali. La Corte ha ommesso di considerare che, in qualsiasi ordinamento, un contratto di durata si considera a termine solo allorquando viene apposto un termine, e le vicende eventuali, del tutto esterne ed estranee,

del mancato rinnovo del permesso di soggiorno o del mancato rilascio delle licenze di pilotaggio costituiscono vicende estintive del contratto, e non un termine ad esso apposto.

2. Con i due motivi di ricorso incidentale si deduce, ai sensi dell'art. 360, primo comma, nn. 3 e 5, cod.proc.civ., omesso esame di un fatto decisivo e violazione e falsa applicazione dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970 "essendo del tutto evidente il divario tra la retribuzione del signor (omissis) presa come riferimento dalla Corte di appello e quella generalmente percepita dall'ex dipendente, prima della "cassa a zero ore", comprensiva della attività di volo, in quanto il parametro retributivo scelto, privo delle indennità di volo, ha di fatto penalizzato il lavoratore che percepiva euro 8.878,84 mensili e non euro 5.631,13.

3. Il ricorso principale è meritevole di accoglimento.

4. In ordine alla eccezione di inammissibilità del ricorso sollevata dal controricorrente (sul presupposto della richiesta attorea di un mero riesame dei fatti di causa), va rammentato che secondo questa Corte (per tutte: Cass. n. 7838 del 2005 e Cass. n. 18247 del 2009), il modulo generico che identifica la struttura aperta delle disposizioni ~~di limitato contenuto~~ ascrivibili alla tipologia delle cd. clausole generali (quali la giusta causa di licenziamento) richiede di essere specificato in via interpretativa, allo scopo di adeguare le norme alla realtà articolata e mutevole nel tempo.

4.1. La specificazione può avvenire mediante la valorizzazione o di principi che la stessa disposizione richiama o di fattori esterni relativi alla coscienza generale ovvero di criteri desumibili dall'ordinamento generale, a cominciare dai principi costituzionali ma anche dalla disciplina particolare, collettiva appunto, in cui si colloca la fattispecie.

Dette specificazioni del parametro normativo hanno natura giuridica e la loro errata individuazione è deducibile in sede di legittimità come violazione di legge (tra le innumerevoli: Cass. n. 6901 del 2016; Cass. n. 6501 del 2013; Cass. n. 6498 del 2012; Cass. n. 25144 del 2010); dunque non si sottrae al controllo di questa Corte il profilo della correttezza del metodo seguito nell'individuazione dei parametri integrativi, perché, pur essendo necessario compiere opzioni di valore su regole o criteri etici o di costume o propri di discipline e/o di ambiti anche extragiuridici, "tali regole sono tuttavia recepite dalle norme giuridiche che, utilizzando concetti indeterminati, fanno appunto ad esse riferimento" (per tutte v. Cass. n. 434 del 1999), traducendosi in un'attività di interpretazione giuridica e non meramente fattuale della norma stessa (cfr. Cass. n. 5026 del 2004; Cass. n. 10058 del 2005; Cass. n. 8017 del 2006).

E' stato, altresì, evidenziato che l'attività di integrazione del precetto normativo di cui all'art. 2119 cod.civ. compiuta dal giudice di merito è sindacabile in cassazione a condizione, però, che la contestazione del giudizio valutativo operato in sede di merito non si limiti ad una censura generica e meramente contrappositiva, ma contenga, invece, una specifica denuncia di non coerenza del predetto giudizio rispetto agli standards, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale (cfr. Cass. n. 985 del 2017; Cass. n. 5095 del 2011; Cass. n. 9266



del 2005).

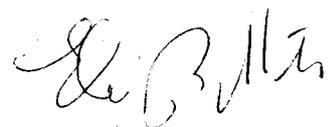
4.2. Sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice del merito, opera l'accertamento della concreta ricorrenza, nella fattispecie dedotta in giudizio, degli elementi che integrano il parametro normativo e sue specificazioni e della loro attitudine a costituire giusta causa di licenziamento.

4.3. Insomma, solo l'integrazione a livello generale e astratto della clausola generale si colloca sul piano normativo e consente una censura per violazione di legge; l'applicazione in concreto del più specifico canone integrativo così ricostruito, rientra nella valutazione di fatto devoluta al giudice del merito, "ossia il fattuale riconoscimento della riconducibilità del caso concreto nella fattispecie generale e astratta" (in termini ancora Cass. n. 18247/2009 e n. 7838/2005 citate; più recentemente, Cass. n. 13534 del 2019). Inoltre, "spettano inevitabilmente al giudice di merito le connotazioni valutative dei fatti accertati nella loro materialità, nella misura necessaria ai fini della loro riconducibilità - in termini positivi o negativi - all'ipotesi normativa" (testualmente in motivazione Cass. n. 15661 del 2001, con la copiosa giurisprudenza ivi citata).

4.4. Si deve, dunque, partire dalla ricostruzione della fattispecie concreta così come effettuata dai giudici di merito (tra le recenti, cfr. Cass. n. 6035 del 2018) per concentrarsi sulla rilevanza dei singoli parametri (gravità dei fatti addebitati, portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, circostanze in cui sono state commessi, intensità dell'elemento intenzionale, etc.) ed al peso specifico attribuito a ciascuno di essi dal giudice di merito onde verificarne il giudizio complessivo che ne è scaturito dalla loro combinazione e saggiarne la coerenza e la ragionevolezza della sussunzione nell'ambito della clausola generale (cfr. Cass. n. 18715 del 2016).

4.5. Ebbene, la ricorrente principale identifica quali siano i parametri integrativi del precetto normativo elastico che sarebbero stati violati dai giudici del merito, da individuarsi nell'inadempimento degli obblighi di diligenza, in linea con i criteri generali di correttezza e buona fede, circa le comunicazioni inoltrate al datore di lavoro (funzionali "alla disciplina del lavoro", art. 2104 cod.civ., ossia alla tutela dell'organizzazione) nonché degli obblighi c.d. di protezione, diretti a tutelare la capacità concorrenziale dell'impresa ed operanti anche nei periodi di sospensione della prestazione lavorativa, e, infine, dell'assenza di indicazione dei criteri di interpretazione utilizzati ai fini della valutazione del contratto di lavoro stipulato con la compagnia aerea (omissis), così muovendo alla sentenza impugnata un corretto sindacato di legittimità consistente nella specifica denuncia di non coerenza del giudizio valutativo espresso dal giudice di merito rispetto agli standards, conformi ai valori dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale

5. Ciò premesso ai fini della ammissibilità del ricorso, è preliminare scrutinare la doglianza in ordine alla qualificazione giuridica del contratto ritenuto a tempo determinato dalla Corte di merito e contestato dalla ricorrente.



5.1. E' opportuno sottolineare che, in tema di interpretazione del contratto, il procedimento di qualificazione consta di due fasi, delle quali la prima- consistente nella ricerca e della individuazione della volontà dei contraenti- è un tipico accertamento di fatto riservato al giudice di merito, sindacabile in sede di legittimità solo per vizi di motivazione in relazione ai canoni di ermeneutica contrattuale di cui agli artt. 1362 e ss. cod. civ., mentre la seconda - concernente l'inquadramento della comune volontà nello schema legale corrispondente- risolvendosi nell'applicazione di norme giuridiche- può formare oggetto di verifica e riscontro in sede di legittimità sia per quanto attiene alla descrizione del modello tipico della fattispecie legale, sia per quanto riguarda la rilevanza qualificante degli elementi di fatto così come accertati, sia infine con riferimento alla individuazione delle implicazioni effettuali conseguenti alla sussistenza della fattispecie concreta nel paradigma normativo (Cass. n. 29111 del 2017; Cass. n. 420 del 2006).

5.2. Inoltre, deve precisarsi che la legge straniera (naturalmente non quella dell'Unione Europea) non è soggetta alla regola "iura novit curia", la quale vale solo per il diritto nazionale (Cass. n. 1388 del 1979) e la parte che invoca l'applicazione del diritto straniero da parte del giudice italiano, il quale non ne abbia nozione per scienza diretta, né sia in grado di conoscerne il contenuto alla stregua degli elementi acquisiti nel processo, ha l'onere di allegare e provare, oltre ai fatti che determinino il collegamento della controversia con la legge straniera, anche il contenuto di quest'ultima, in termini diversi dalle corrispondenti norme dell'ordinamento italiano (Cass. Sez. Un. n. 1647 del 1980; Cass. n. 995 del 1986).

5.3. Orbene, nel perimetro di sindacabilità in sede di legittimità come sopra delineato, ritiene questa Corte che il rapporto instaurato dal Pilota con la (omissis) , a differenza di quanto ritenuto dai giudici del merito, sia a tempo indeterminato in quanto la rilevanza qualificante degli elementi di fatto, così come accertati, e le loro implicazioni inducono a ritenere che il corretto paradigma normativo non sia quello del contratto a termine.

5.4. Invero, nel nostro ordinamento, il termine finale di efficacia è un elemento accidentale del contratto e, in quanto tale, da pattuirsi appositamente: in mancanza il rapporto è a tempo indeterminato.

5.5. Il termine può consistere nella indicazione di una data, ma anche di un evento: in tal caso si parla di termine indirettamente determinato (certus an, incertus quando).

5.6. In ogni caso, l'area di discrezionalità circa l'apposizione del termine non è assoluta, dovendosi pur sempre avere riguardo alle ragioni per cui il termine è stato apposto e all'entità dell'impegno assunto, anche sotto il profilo della prospettiva utilitaristica del contratto.

5.7. Nella fattispecie in particolare, la libera recedibilità è un elemento esterno, rilevante ai fini delle tutele riconosciute alle parti, ma non caratterizzante la natura giuridica del contratto; inoltre, essa è più propriamente aderente ad un rapporto a tempo indeterminato.

5.8. La legge straniera (come tradotta) non è univoca nel ritenere che il contratto di lavoro con gli stranieri, in Qatar, sia sempre a tempo determinato perché la stessa possibilità, <sup>EVIDENZATA</sup> ~~pa~~ventata

4/B  


dalla Corte di merito, di rinnovo del permesso di soggiorno (che in astratto non può escludersi) renderebbe il termine "incertus nell'an" (nella stessa dizione della legge vi è, infatti, una clausola di riserva "a meno che sia approvata dal Dipartimento stesso").

5.9. La sussistenza di un indice normativo esterno al contratto, quale appunto la disciplina del Qatar in materia di attività lavorativa prestata da lavoratori stranieri, non appare, quindi, integrare automaticamente il contenuto negoziale, non essendo riferibile alla volontà delle parti, né rivestendo efficacia direttamente precettiva e inderogabile, tale da comportare la sostituzione della clausola legale a quelle convenzionali di diverso tenore (alla stregua, ad es., del meccanismo sostitutivo operante, nell'ordinamento italiano, in forza dell'art. 1339 cod.civ.). Il tenore dell'art. 23 della legge sul lavoro del Qatar non consente, insomma, di attribuire a tale norma la funzione di sostituzione (o di integrazione) automatica delle clausole contrastanti con il precetto da essa sancito, né la stessa contiene, in modo chiaro ed inderogabile, la previsione della durata massima dei contratti di lavoro stipulati con i lavoratori stranieri, essendo previste – oltre ad un lasso di tempo non superiore a 5 anni per la validità del permesso di lavoro – autorizzazioni che consentono eccezioni al principio.

5.10. Deve, conseguentemente, ritenersi che il lavoratore abbia stipulato un contratto di lavoro a tempo indeterminato con altra compagnia aerea, non essendo stata apposta, dalle parti, alcuna clausola di scadenza del contratto e non rinvenendosi, nell'ordinamento giuridico del Qatar, una disposizione legale immediatamente precettiva che integri l'autonomia negoziale.

6. La sentenza impugnata ha provveduto a qualificare il contratto di lavoro stipulato tra il pilota e la (omissis) come a tempo determinato pur in totale assenza di una previsione che facesse emergere la volontà delle parti di fissare una determinata scadenza alla durata del contratto e, dunque, per le argomentazioni innanzi esposte, va cassata.

7. Dovendo, la giusta causa di licenziamento, rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario, il giudice del rinvio dovrà valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità del profilo intenzionale, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario, su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro, sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare.

7.1. In particolare, la Corte territoriale, preso atto della stipulazione di un contratto a tempo indeterminato con altra compagnia aerea, dovrà effettuare la sua valutazione con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla utilità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, al documento eventualmente arrecato, alla portata soggettiva dei fatti stessi, ossia alle circostanze del loro verificarsi, ai motivi e all'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo (Cass. nn. 1977 del 2016, Cass. n. 1351 del 2016, Cass. n. 12059 del 2015, Cass. n. 25608 del 2014),



come in parte già evidenziati nella sentenza impugnata.

7.2. La Corte territoriale dovrà, dunque, dapprima accertare – sul presupposto della esistenza di un contratto a tempo indeterminato intercorso tra il pilota e la compagnia di volo (omissis) – se sussista o meno la giusta causa di recesso; dovrà svolgere, poi, in caso di esito negativo, una disamina sulla ricorrenza delle due condizioni previste dal comma 4 dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970 per accedere alla tutela reintegratoria, dovendo, in assenza, applicare il regime generale costituito dalla c.d. tutela risarcitoria forte del comma 5 (Cass. nn. 12365 e 31839 del 2019).

8. Il ricorso incidentale, concernente l'errata considerazione della retribuzione globale di fatto, è assorbito, in quanto avente ad oggetto aspetti strettamente connessi alla riformata pronuncia.

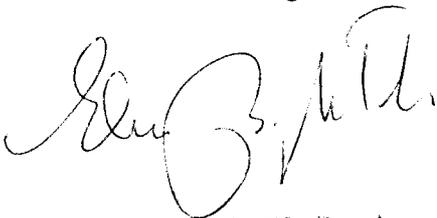
9. Nei termini di cui sopra, il ricorso deve essere accolto; la sentenza, per quanto di ragione, va cassata e rinviata alla Corte di appello di Milano che, in diversa composizione, procederà ad un nuovo esame sulla base dei principi sopra evidenziati e provvederà, altresì, alla determinazione delle spese anche del presente giudizio di legittimità.

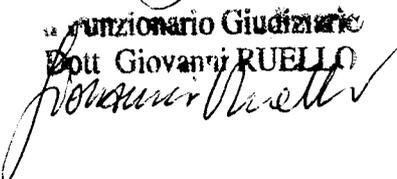
#### P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso principale e dichiara assorbito il ricorso incidentale; cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte di appello di Milano, in diversa composizione, che provvederà altresì alla liquidazione delle spese del presente giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma, nella Camera di Consiglio, il 13 ottobre 2020.

Il Consigliere estensore  
dott.ssa Elena Boghetich



IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO  
Dott. Giovanni RUELLO  




Il Presidente  
dott. Federico Balestrieri

