

AULA 'A'



Oggetto

**Licenziamento
disciplinare
per giusta
causa**

**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. ADRIANA DORONZO - Presidente - **R.G.N. 17386/2023**
- Dott. MARGHERITA MARIA LEONE - Consigliere - Cron.
- Dott. ROBERTO RIVERSO - Consigliere - Rep.
- Dott. FABRIZIO AMENDOLA - Consigliere - Ud. 22/01/2025
- Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO - Rel. Consigliere - CC

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 17386-2023 proposto da:

BANCO [redacted] S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata presso gli indirizzi PEC degli avvocati [redacted] [redacted] che la rappresentano e difendono;

- ricorrente -

2025

contro

356

[redacted] elettivamente domiciliata presso gli indirizzi PEC degli avvocati [redacted] [redacted] che la rappresentano e difendono;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 100/2023 della CORTE D'APPELLO di PERUGIA, depositata il 04/07/2023 R.G.N. 33/2023;



udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del
22/01/2025 dal Consigliere Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI
CASO;

FATTI DI CAUSA

1. Con la sentenza in epigrafe indicata la Corte d'Appello di Perugia accoglieva in parte il reclamo principale proposto da [REDACTED] avverso la sentenza del Tribunale della medesima sede n. 21/2023, emessa in sede d'opposizione all'ordinanza dello stesso Tribunale resa nella fase sommaria del procedimento *ex lege* n. 92/2012, mentre respingeva il reclamo incidentale proposto dalla Banca [REDACTED] s.p.a. contro la suddetta sentenza; per l'effetto, in riforma di quest'ultima, condannava la Banca [REDACTED] s.p.a. a reintegrare la [REDACTED] nel posto di lavoro ricoperto al momento del licenziamento, nonché al pagamento, in favore della lavoratrice, di un'indennità risarcitoria da liquidarsi nella misura massima di dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, quantificata nell'importo mensile come da sentenza impugnata, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulla stessa annualmente rivalutata dalla data del licenziamento fino al soddisfo, e al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali nei termini e modalità previsti dall'art. 18, comma 4, legge n. 300 del 1970, conseguentemente annullando la condanna della società, contenuta nella sentenza gravata, al pagamento dell'indennità risarcitoria onnicomprensiva e dell'indennità di mancato preavviso in favore della [REDACTED] con obbligo di restituzione a carico di quest'ultima; confermava nel resto l'impugnata sentenza.

2. Per quanto qui interessa, la Corte premetteva che il licenziamento irrogato alla dipendente (con comunicazione del



3.7.2017) seguiva alla contestazione disciplinare, contenuta nella comunicazione datata 1.6.2017, con la quale la società, in estrema sintesi, aveva incolpato la lavoratrice del reiterato, abusivo utilizzo di permessi concessi per l'assistenza a familiare disabile, nonché della non veridicità della malattia relativa ad un giorno lavorativo.

3. Quanto all'utilizzo dei permessi, la Corte rilevava che costituiva un dato definitivamente accertato che la [REDACTED] nei giorni indicati nella contestazione di addebito, durante l'intero arco della giornata, fosse sempre stata presente presso la propria abitazione dove era ricoverata la suocera disabile bisognosa di assistenza, ad eccezione dei periodi, della durata variabile, a seconda dei giorni, fra mezz'ora ed un'ora e cinquantacinque di ogni mattina, durante i quali si allontanava, con vestiti sportivi, per praticare una camminata veloce. Aggiungeva che era emerso che tale camminata veloce era un preciso percorso terapeutico per la cura dell'asma bronchiale dalla quale la lavoratrice era affetta, e che anche durante quei periodi di assenza della stessa, l'assistenza era garantita dalla presenza di una collaboratrice familiare, con la quale ella, dopo l'uscita da casa, rimaneva in costante contatto attraverso l'utilizzo del telefono cellulare.

3.1. Riteneva, allora, che ciò che è importante è che l'assenza dal lavoro si ponga in relazione causale diretta con l'assistenza al disabile, e che tale situazione era certamente rinvenibile nel caso concreto nel quale la [REDACTED] aveva destinato tutte le giornate oggetto di contestazione permanendo costantemente presso l'abitazione dove era ricoverata la suocera disabile, allontanandosi unicamente per limitati lassi di tempo, necessitati dallo svolgimento di un'attività sportivo-



terapeutica, durante i quali, peraltro, aveva tenuto sotto controllo la situazione con l'ausilio di una collaboratrice.

3.2. Concludeva a riguardo che era evidente che la violazione disciplinare relativa all'abusivo utilizzo dei permessi doveva ritenersi del tutto insussistente, ragion per cui, sul punto, la sentenza doveva essere riformata.

4. Circa la contestazione di non veridicità della malattia per la quale la lavoratrice era rimasta assente dal lavoro nella giornata del 26.1.2017, la Corte, riesaminate le relative risultanze, riteneva che queste ultime dimostravano sia la veridicità della malattia che aveva comportato l'assenza sia la sua compatibilità con l'attività sportiva di camminata veloce svolta alcune ore dopo.

4.1. Anche in questo caso, pertanto, per la Corte il fatto contestato, privo di ogni valenza disciplinare, andava considerato insussistente.

5. Disatteso in precedenza il secondo motivo del reclamo principale della lavoratrice (con il quale la stessa tornava a dedurre la natura ritorsiva o discriminatoria del licenziamento), la Corte accoglieva il primo motivo del reclamo principale, mentre respingeva il primo motivo del reclamo incidentale.

6. La Corte di merito riteneva quindi competere alla lavoratrice la tutela di cui all'art. 18, comma 4, l. n. 300/1970 nei termini specificati in motivazione e in dispositivo, con assorbimento del terzo e del quarto motivo del ricorso principale.



7. Infine, la Corte giudicava infondata la parte del secondo motivo del reclamo incidentale riguardante l'entità della retribuzione globale di fatto.

7.1. Secondo la Corte, infatti, come già correttamente messo in evidenza dal primo giudice, dalle buste paga prodotte dalla [REDACTED] emergeva che i premi di rendimento, pur in mancanza dei presupposti per la loro erogazione, erano stati costantemente corrisposti alla lavoratrice, così da costituire un emolumento fisso ed automatico della retribuzione, anche perché diretti a sostituire la quattordicesima mensilità.

8. Avverso tale decisione la Banca [REDACTED] s.p.a. ha proposto ricorso per cassazione, affidato a quattro motivi.

9. [REDACTED] ha resistito con controricorso e successiva memoria.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo la ricorrente denuncia "Violazione e falsa applicazione, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3), dell'art. 2119 c.c. in combinato disposto con l'art. 33, comma 3, della legge n. 104", per avere "la Corte territoriale affermato essere priva di rilievo disciplinare la distrazione parziale del tempo dedicato alla fruizione dei permessi per svolgere attività sportiva".

2. Con il secondo motivo denuncia "Violazione e falsa applicazione ai sensi dell'art. 360 comma 1, n. 3 c.p.c., dell'art. 1340, 1374 e 2110 c.c. per avere la sentenza dichiarato l'esistenza di una prassi aziendale secondo cui non sarebbe stato necessario giustificare l'assenza allegando il certificato



medico in caso di un giorno in assenza dal lavoro per malattia.
Insussistenza dei requisiti di legge per il concretizzarsi della fattispecie della prassi aziendale e conseguente violazione e falsa applicazione ai sensi dell'art 360 comma 1, n. 3 c.p.c. degli articoli 1362, 1363, 1364, 1365, 1366, 1367, 1368, 1369, 1370 e 1371 c.c. anche in relazione all'interpretazione dell'Ordine di Servizio del 10/11/2003, prot. [REDACTED]

3. Con un terzo motivo denuncia "violazione dell'art. 112 c.p.c. in relazione all'art. 360 comma 1 n. 4 c.p.c. per omessa pronuncia in ordine (a) una domanda proposta e che è stata ignorata dalla Corte d'Appello". Lamenta che nella sentenza impugnata "manca una pronuncia sulla compatibilità tra asserita patologia, attività sportiva svolta (un'ora e mezzo di corsetta) e possibilità di svolgere il lavoro sedentario bancario".

4. Con un quarto motivo denuncia "violazione e falsa applicazione dell'art. 48 CCNL Credito in relazione all'art. 360 comma 1 n. 3, per avere la sentenza dichiarato che il premio di rendimento sarebbe parte integrante della retribuzione volta a sostituire la quattordicesima".

5. Il primo motivo, che presenta profili d'inammissibilità, è nel complesso infondato.

6. Per pacifica giurisprudenza di questa Corte può costituire giusta causa di licenziamento l'utilizzo, da parte del lavoratore che fruisca di permessi *ex lege* n. 104 del 1992, in attività diverse dall'assistenza al familiare disabile, con violazione della finalità per la quale il beneficio è concesso (Cass. n. 4984/2014; Cass. n. 8784/2015; Cass. n. 5574/2016; Cass. n. 9217/2016; Cass. n. 17968/2016; Cass. n. 9749/2016; Cass. n. 23891/2018, Cass. n. 8310/2019; Cass. n. 1394/2020).



In coerenza con la *ratio* del beneficio, l'assenza dal lavoro per la fruizione del permesso deve porsi in relazione diretta con l'esigenza per il cui soddisfacimento il diritto stesso è riconosciuto, ossia l'assistenza al disabile. Tanto meno la norma consente di utilizzare il permesso per esigenze diverse da quelle proprie della funzione cui la norma è preordinata: il beneficio comporta un sacrificio organizzativo per il datore di lavoro, giustificabile solo in presenza di esigenze riconosciute dal legislatore (e dalla coscienza sociale) come meritevoli di superiore tutela. Ove il nesso causale tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile manchi del tutto non può riconoscersi un uso del diritto coerente con la sua funzione e dunque si è in presenza di un uso improprio ovvero di un abuso del diritto (cfr. Cass. sez. VI, 16.6.2021, n. 17102; id., sez. lav., 19.7.2019, n. 19580; id., sez. lav., 25.3.2019, n. 8310; id., sez. lav., 13.9.2016, n. 17968), oppure, secondo concorrente o distinta prospettiva, di una grave violazione dei doveri di correttezza e buona fede sia nei confronti del datore di lavoro (che sopporta modifiche organizzative per esigenze di ordine generale) che dell'ente assicurativo (anche ove non si volesse seguire la figura dell'abuso di diritto che comunque è stata integrata tra i principi della Carta dei diritti dell'unione Europea (art. 54), dimostrandosi così il suo crescente rilievo nella giurisprudenza Europea: in termini v. Cass. n. 9217 del 2016).

6.1. Inoltre, la verifica in concreto, sulla base dell'accertamento in fatto della condotta tenuta dal lavoratore in costanza di beneficio, dell'esercizio con modalità abusive difformi da quelle richieste dalla natura e dalla finalità per cui il congedo è consentito appartiene alla competenza ed all'apprezzamento del giudice di merito (in termini: Cass. n. 509



Nondimeno, in relazione a fattispecie concrete più simili a quella che ci occupa, questa Corte ha sancito che deve ritenersi illegittimo il licenziamento intimato al lavoratore per abuso dei permessi assistenziali ex art. 33 L. n. 104 del 1992 allorché sia emerso in corso di causa che il lavoratore aveva utilizzato tali permessi per attendere a finalità assistenziali in favore della ex moglie presso la propria abitazione (cfr. Cass. sez. lav., 20.8.2019, n. 21529, in cui fu respinta la tesi datoriale secondo cui vi era, quantomeno, un inadempimento parziale da parte del lavoratore, atteso che una parte della giornata in cui aveva fruito del permesso non era stata dedicata all'assistenza al disabile); ovvero, per contro, che la condotta del lavoratore nella fruizione dei permessi retribuiti previsti dalla L. 5 febbraio 1992, n. 104, consistente nell'aver svolto l'attività assistenziale soltanto per una parte marginale del tempo totale concesso, concreta un abuso in grave violazione dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto di cui agli artt. 1175 c.c. e 1375 c.c. e costituisce pertanto giusta causa di recesso del datore di lavoro (così Cass. sez. lav., 22.3.2016, n. 5574, già cit.).

Tutti tali principi sono stati confermati anche in Cass. 24.8.2022, n. 25290, pure riferita a caso analogo a quello in esame, ponendosi in luce che i permessi ex art. 33, comma 3, L. n. 104/1992, da un lato, sono delineati quali permessi giornalieri (tre al mese), e non su base oraria o cronometrica, e, dall'altro, possono essere fruiti "a condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno", ma per assistere, in forme non specificate, segnatamente in termini



infermieristici o di accompagnamento, una **“persona con handicap in situazione di gravità”**.

6.2. Ancor più di recente si è specificato che il nesso che il testo normativo di cui all'art. 33, comma 3, l. n. 10471992 *“pone non è di tipo strettamente temporale, cioè tra la fruizione del permesso e la prestazione di assistenza in precisa coincidenza con l'orario di lavoro, bensì funzionale, tra il godimento del permesso e le necessità, gli oneri, gli incumbenti che connotano l'attività di assistenza delle persone disabili in condizioni di gravità. Il contenuto dell'assistenza che legittima l'assenza dal lavoro (il permesso retribuito), quindi i tempi e i modi attraverso cui la stessa viene realizzata, devono individuarsi in ragione delle finalità per cui i permessi sono riconosciuti, cioè la tutela delle persone disabili, il cui bisogno di ricevere assistenza giustifica il sacrificio richiesto dal datore di lavoro.*

17. *E' quindi elemento essenziale della fattispecie di cui all'articolo 33, comma 3 cit., l'esistenza di un diretto e rigoroso nesso causale tra la fruizione del permesso e l'assistenza alla persona disabile, da intendere, come questa Corte ha già chiarito, non in senso così rigido da imporre al lavoratore il sacrificio, in correlazione col permesso, delle proprie esigenze personali e familiari in senso lato, ma piuttosto quale chiara ed inequivoca funzionalizzazione del tempo liberato dall'obbligo della prestazione di lavoro alla preminente soddisfazione dei bisogni della persona disabile. Ciò senza automatismi o rigide misurazioni dei segmenti temporali dedicati all'assistenza in relazione all'orario di lavoro, purché risulti non solo non tradita (secondo forme di abuso del diritto) ma ampiamente soddisfatta, in base ad una valutazione necessariamente*



rimessa al giudice di merito, la finalità del beneficio che l'ordinamento riconosce al lavoratore in funzione della prestazione di assistenza e in attuazione dei superiori valori di solidarietà sopra richiamati (v. Cass. n. 19580/2019; Cass. n. 21520/2019; Cass. n. 30676/2018; Cass. n. 23891/2018; Cass. n. 20098/2017)" (in tal senso, nella motivazione, Cass., sez. lav., ord. 13.3.2023, n. 7306).

7. La ricorrente nello sviluppo del primo motivo sostiene a più riprese che sarebbe un marchio errore della Corte territoriale affermare <che allontanarsi dal disabile nel corso della fruizione del permesso per un arco temporale variabile **"fra mezz'ora ed un'ora e cinquantacinque di ogni mattina ... per praticare una camminata veloce"** costituirebbe attività che si collocherebbe **"in relazione causale diretta con l'assistenza al disabile"** tale da costituire **"attività (...) che rientri nell'ambito della necessità utili al bisognoso (...)"**>.

8. Osserva il Collegio che tale deduzione è il risultato di un assemblaggio di singole e distinte frasi contenute in punti diversi del testo della decisione gravata, che integra un completo fraintendimento dell'effettiva *ratio decidendi* della Corte territoriale sul tema in questione.

Quest'ultima, invero, non ha mai affermato quanto la ricorrente ad essa attribuisce.

9. La Corte d'appello, prima, quanto all'utilizzo dei permessi oggetto di contestazione, ha operato l'accertamento fattuale già riferito in narrativa (al § 3), sulla base dei documenti e delle testimonianze considerate (v. *in extenso* pag. 7 della sua sentenza).



Quindi, dopo talune considerazioni in punto di diritto, comprensive del pertinente richiamo a Cass., sez. lav., sent. 22.1.2020, n. 1394 (qui sopra già cit.), ha considerato che: "Nello stesso tempo la funzione di assistenza al disabile non viene meno sol perché nell'ambito dell'intera giornata il dipendente riservi alle proprie esigenze personali un limitato lasso di tempo, utile per il recupero delle energie spese nell'attività svolta in favore della persona con handicap grave, soprattutto nei casi, come quello all'odierno vaglio, nei quali detto lasso di tempo venga dedicato allo svolgimento di un'attività di carattere terapeutico".

Infine, la Corte, richiamando Cass., sez. lav., sent. 13.9.2016, n. 17968 (pure già cit. in questa motivazione), non ha affermato che la "camminata veloce", praticata quotidianamente dalla lavoratrice per proprio fine terapeutico, fosse "in relazione causale diretta con l'assistenza al disabile", bensì ha concluso, come pure riportato in narrativa, che tale relazione era "certamente rinvenibile nel caso concreto nel quale, come si è visto, la ██████████ ha destinato tutte le giornate oggetto di contestazione permanendo costantemente presso l'abitazione dove era ricoverata la suocera disabile, allontanandosi unicamente per limitati lassi di tempo necessitati dallo svolgimento di un'attività sportivo-terapeutica, durante i quali, peraltro, ha tenuto sotto controllo la situazione con l'ausilio di una collaboratrice".

10. Ciò chiarito, la decisione della Corte di merito, in base ad accertamento probatorio non censurato in questa sede di legittimità, risulta senz'altro conforme a tutti i principi di diritto sopra richiamati.



11. Per contro, l'assunto della ricorrente, secondo cui <I permessi in parola configurano una provvidenza in base alla quale, a spese della Collettività, il tempo contrattuale non deve essere fornito al datore di lavoro, ma alla disabile, e ciò senza sconti del tempo "distaccato"> è in contrasto con la suesposta giurisprudenza di questa Corte di legittimità *in subjecta materia*, perché prospetta una rigida corrispondenza tra il tempo dei permessi da dedicare all'assistenza al familiare disabile, configurata come una sorta di ininterrotto "piononamento" della persona da assistere, e l'orario "contrattuale" di lavoro che, in assenza dei permessi, il lavoratore fruitore di questi ultimi avrebbe dovuto osservare.

12. Il secondo motivo, che si riferisce alla contestata assenza per malattia del 26.1.2017, è interamente inammissibile.

13. La Corte territoriale, infatti, ha anzitutto considerato che, "con riguardo alla contestazione disciplinare di non veridicità della malattia per la quale la lavoratrice è rimasta assente dal lavoro nella giornata del 26/01/2017", la certificazione medica già esaminata nel trattare il tema dei permessi e la testimonianza del [REDACTED] figlio della lavoratrice dimostravano "sia la veridicità della malattia che ha comportato l'assenza sia la sua compatibilità con l'attività sportiva di camminata veloce svolta alcune ore dopo, della cui valenza terapeutica si è già detto".

14. Ebbene, la ricorrente, senza considerare questo primo passaggio motivazionale, assume che la sentenza, "nell'affrontare il tema della contestata assenza ingiustificata



per il giorno 26 gennaio 2017 non ha fatto buon governo dei principi indicati nella rubrica” del secondo motivo di ricorso.

14.1. Nota allora il Collegio che già questo rilievo non è aderente alla motivazione resa dalla Corte di merito, la quale, come già aveva premesso in narrativa nel sintetizzare le contestazioni disciplinari, aveva creduto addebitata alla lavoratrice, oltre all'abuso del godimento dei permessi ex art. 33, comma 3, l. n. 104/1992, la "non veridicità della malattia relativa ad un giorno lavorativo" (cfr. pag. 6 dell'impugnata sentenza).

15. La Corte d'appello, infatti, nel replicare al rilievo dell'allora reclamante incidentale circa la "mancata trasmissione del certificato medico riguardante il giorno oggetto di malattia in oggetto", ha osservato "che nella contestazione disciplinare non vi è alcun cenno alla necessità di tale trasmissione, il che è compatibile con quanto dedotto e documentato dalla [redacted] secondo cui, per prassi aziendale, ricordata anche in un ordine di servizio della banca del 10/11/2003, prot. [redacted] all'epoca dei fatti i dipendenti che usufruivano di una sola giornata di malattia avevano il solo obbligo di avvisare tempestivamente l'ufficio del personale, senza necessità di trasmissione di certificazione medica, presente, invece, in caso di godimento di almeno due giorni di malattia (cfr. doc. in atti prodotto al Tribunale all'udienza del 15/11/2019)".

16. Dunque, anche le ulteriori deduzioni della ricorrente non sono pertinenti rispetto alla *ratio decidendi* della Corte distrettuale sul punto.

17. La Corte, infatti, ha inteso chiarire che la mancata trasmissione di un certificato medico per l'assenza del



26.1.2017 neppure formava oggetto di contestazione disciplinare in chiave di carente giustificazione documentale dell'assenza stessa; contestazione che *in parte qua*, come in precedenza esposto, per la Corte riguardava piuttosto la "non veridicità della malattia".

17.1. A riguardo la ricorrente riporta (tra la facciata 16 e quella 17 del ricorso) uno stralcio testuale della nota di contestazione degli addebiti, ma – in disparte il rilievo che proprio quello stralcio risulta confermare l'inquadramento della contestazione *in parte qua* fornita dalla Corte di merito – la ricorrente neppure censura in questa sede di legittimità l'interpretazione di detto atto unilaterale così data alla stessa dai giudici di secondo grado (e, cioè, deducendo, per il tramite dell'art. 1324 c.c., la violazione di uno o più dei canoni ermeneutici legali di cui agli artt. 1362 e segg. c.c.).

17.2. La ricorrente, invece, nella rubrica della censura in esame denuncia la violazione di tutti tali criteri ermeneutici, ma "in relazione all'interpretazione dell'Ordine di Servizio del 10/11/2003, prot. [REDACTED], e in modo inammissibile in una duplice chiave: la ricorrente, da un lato, neanche riporta in ricorso il completo contenuto di tale ordine di servizio, dall'altro lato, non specifica nello sviluppo del motivo quale di tali criteri interpretativi giudichi violato e perché.

18. Parimenti non pertinenti, ancora, sono le deduzioni della ricorrente dove richiamano precedenti di legittimità in tema di "usi aziendali", perché la Corte d'appello ha fatto piuttosto cenno ad una mera "prassi aziendale", senza specificare che la stessa fosse assurta ad "uso aziendale" nel senso delineato in tali precedenti.



19. Del resto, i passi motivazionali che la ricorrente censura erano volti sempre a ribadire che la contestazione disciplinare *in parte qua* attenesse solo alla "non veridicità della malattia" comunicata dalla lavoratrice, e non anche alla mancata giustificazione formale dell'assenza per malattia a mezzo di trasmissione di certificato medico.

La Corte di merito, difatti, ha considerato appunto che il dato che "nella contestazione disciplinare non vi è alcun cenno alla necessità di tale trasmissione" era "compatibile" con le altre emergenze indicate.

20. Pertanto, anche le restanti deduzioni della ricorrente, che, peraltro, si fondano in parte su una diversa lettura di ulteriori risultanze processuali (cfr. facciata 17 del ricorso), non consentita in questa sede di legittimità, anche in punto di diritto sono estranee all'inquadramento dello specifico addebito in questione, che, secondo la Corte di merito, non riguardava il profilo che l'assenza del 26.1.2017 fosse "ingiustificata" a mezzo di certificato medico.

21. Parimenti inammissibile è il terzo motivo.

22. Secondo questa Corte, il vizio di omessa pronuncia non è configurabile rispetto a mere difese, questioni o argomentazioni ricorrendo soltanto ove manchi qualsivoglia statuizione su un capo della domanda o su una eccezione di parte, così dando luogo ad inesistenza di una decisione sul punto della controversia, per la mancanza di un provvedimento indispensabile per la soluzione del caso concreto (così, tra le altre, Cass. n. 30404/2021; nonché Cass. n. 20555/2017, in relazione ad una mera allegazione difensiva).



23. Orbene, osserva il Collegio che ciò su cui la Corte territoriale non si sarebbe espressa non costituiva una "domanda", come assume la ricorrente, un "capo di domanda", o un motivo di reclamo (nella specie incidentale), ma è rappresentato, in realtà, da deduzioni e argomentazioni difensive, contenute nella memoria difensiva in secondo grado della banca, e volte a sostenere l'assenza di prova dell'incompatibilità tra l' "asserita patologia" della lavoratrice e la sua attività lavorativa, trattandosi in particolare, di "sedentario lavoro impiegatizio" (cfr. facciate 22-23 del ricorso per cassazione). Laddove la stessa Corte territoriale, come si è visto in precedenza, si è certamente pronunciata, respingendolo, sul primo motivo del reclamo incidentale dell'attuale ricorrente (esaminato dalla Corte congiuntamente al primo motivo del reclamo principale della lavoratrice); motivo che riguardava appunto anche il profilo "dell'assenza per malattia per il giorno 26 gennaio 2017" (cfr. pag. 4 dell'impugnata sentenza).

24. E', infine, inammissibile il quarto motivo.

25. Pure tale censura, invero, si basa su un'errata messa a fuoco della *ratio decidendi* sul punto della Corte d'appello.

Questa, infatti, non ha affermato, in termini generali, che il premio di rendimento sia parte integrante della retribuzione volta a sostituire la quattordicesima mensilità, in base a qualche norma collettiva e, segnatamente, in base all'art. 48 del CCNL Credito, cui si riferisce la ricorrente, magari perché l'emolumento era ivi previsto in luogo di una quattordicesima mensilità in precedenza goduta.



La Corte di merito, invece, ha operato anzitutto un precipuo accertamento fattuale, coincidente peraltro con quello già compiuto dal primo giudice, in ordine al trattamento economico praticato alla ██████████ in base alle "buste paga prodotte" dalla stessa.

In particolare, ha verificato "che i premi di rendimento, pur in mancanza dei presupposti per la loro erogazione, sono stati costantemente corrisposti alla lavoratrice, così da costituire un emolumento fisso e automatico della retribuzione, anche perché diretti a sostituire la quattordicesima mensilità"; e proprio perché quest'ultima notazione non è accompagnata da ulteriori specificazioni è da intendersi nel senso che i premi in questione, per la loro fissità ed automaticità, e costante erogazione in favore della lavoratrice, avevano assunto di fatto per la stessa la valenza di un'ulteriore mensilità aggiuntiva, come una quattordicesima mensilità.

Risultano, di conseguenza, non pertinenti anche i rilievi della ricorrente sul punto che <"i premi di rendimento" sarebbero stati pagati "pur in mancanza dei presupposti per la loro erogazione">.

La Corte distrettuale, infatti, come già evidenziato, ha formato il suo convincimento, come il primo giudice, in base alle "buste paga prodotte dalla ██████████ senza fare il benché minimo cenno all'art. 48 del CCNL suddetto.

26. La ricorrente, pertanto, di nuovo soccombente, dev'essere condannata al pagamento, in favore della controricorrente, delle spese di questo giudizio di legittimità, liquidate come in dispositivo, ed è tenuta al versamento di un



ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, ove dovuto.

27. Venendo in considerazioni dati relativi alla salute della controricorrente, va adottata la statuizione in dispositivo specificata.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento, in favore della controricorrente, delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in € 200,00 per esborsi e in € 5.500,00 per compensi professionali, oltre rimborso forfetario delle spese generali nella misura del 15%, I.V.A. e C.P.A. come per legge.

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

Dispone che in caso di diffusione del presente provvedimento siano omesse le generalità e gli altri dati identificativi della controricorrente, a norma dell'art. 52 del d.lgs. n. 196 del 2003, come modificato dal d.lgs. n. 101 del 2018.

Così deciso in Roma nell'adunanza camerale del 22.1.2025.

La Presidente

Adriana Doronzo



