

Civile Sent. Sez. L Num. 22622 Anno 2026
Presidente: DORONZO ADRIANA
Relatore: PICCONE VALERIA
Data pubblicazione: 02/07/2026

Oggetto

R.G.N. 19398/2025

Cron.

Rep.

Ud. 16/06/2026

PU

SENTENZA

sul ricorso 19398-2025 proposto da:

OMISSIS S.R.L., in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'avvocato OMISSIS;

- ricorrente -

contro

OMISSIS, rappresentato e difeso dagli avvocati OMISSIS, OMISSIS, OMISSIS;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 399/2025 della CORTE D'APPELLO di BOLOGNA, depositata il 16/07/2025 R.G.N. 267/2025;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 16/06/2026 dal Consigliere Dott. OMISSIS; udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. OMISSIS, che ha concluso per il rigetto del ricorso; udito l'avvocato OMISSIS;

udito l'avvocato OMISSIS.

FATTI DI CAUSA

1. Con sentenza n. 399 del 2025, pubblicata il 16 luglio 2025, la Corte d'Appello di Bologna ha confermato la declaratoria di illegittimità del licenziamento disciplinare intimato il 22 dicembre 2020 da OMISSIS S.r.l. a OMISSIS, dipendente della società a decorrere dal 3 gennaio 2000 con qualifica di Sales Manager di I livello.

1.1. Il licenziamento era stato irrogato per assenza ingiustificata dal lavoro in nove giornate del novembre 2020 (10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19 e 20), con contestazione di recidiva rispetto a un precedente addebito risalente al 28 ottobre 2020.

Il Tribunale di Forlì, in fase sommaria ex art. 1, comma 48, L. n. 92 del 2012, con ordinanza del 19 gennaio 2024, aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento per insussistenza del fatto contestato reputando il lavoratore non assente ingiustificato per effetto dello svolgimento dell'attività lavorativa in legittima modalità di lavoro agile; aveva, quindi, applicato la tutela indennitaria ex art. 8 L. n. 604 del 1966 (sei mensilità), in considerazione del numero di dipendenti inferiore a quindici, e aveva escluso dal computo della retribuzione globale di fatto il premio di produzione corrisposto al lavoratore.

Entrambe le parti avevano proposto opposizione ex art. 1, comma 51, L. n. 92 del 2012.

Il Tribunale, con sentenza n. 79 del 2025, aveva confermato l'impianto dell'ordinanza, respingendo sia la domanda di

nullità del licenziamento per motivo illecito ex art. 1345 c.c. proposta dal lavoratore, sia le censure della società.

1.2. La Corte d'Appello, a seguito dei reclami riuniti ex art. 1, comma 58, L. n. 92 del 2012 proposti da entrambe le parti, ha respinto il primo motivo del reclamo principale del lavoratore, relativo alla dedotta nullità del licenziamento per motivo illecito determinante, ritenendo non provato l'intento ritorsivo o discriminatorio e accolto il secondo motivo del reclamo principale, includendo nella retribuzione globale di fatto il premio di produzione corrisposto annualmente al lavoratore dal 2017, rideterminandola in € 9.103,69 mensili; ha, poi, respinto il reclamo incidentale della società, confermando l'insussistenza del difetto di giustificazione delle assenze e, per effetto dell'accoglimento anche del terzo motivo del ricorso principale, ha condannato la società alla rifusione delle spese di entrambe le fasi di merito.

2. Per la cassazione della sentenza OMISSIS S.r.l. ha proposto ricorso per cassazione articolato in otto motivi. OMISSIS ha resistito con controricorso.

Entrambe le parti hanno comunicato memorie.

Il Procuratore Generale ha rassegnato conclusioni scritte instando per il rigetto del ricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo la società ricorrente denuncia - ai sensi dell'art. 360, comma 1, nn. 3 e 4, c.p.c. - la violazione e/o falsa applicazione degli artt. 115 e 116 c.p.c., degli artt. 18 e 19 del d.lgs. n. 81 del 2017, in connessione con gli artt. 2725, 2697 e 2086 c.c. e con l'art. 41 Cost., per avere la Corte territoriale ritenuto sussistente la prova dello smart working in assenza di un contratto scritto avente i requisiti indicati dalle norme citate.

La ricorrente sostiene, in sintesi, che l'accordo di lavoro agile non potrebbe essere provato altrimenti che per iscritto, che lo scambio di email intercorso fra le parti in data 20 marzo 2020 non integrerebbe i requisiti di forma prescritti e che la semplificazione introdotta dalla normativa emergenziale riguarderebbe solo i rapporti con la pubblica amministrazione e non quelli tra le parti private.

1.1. Il motivo è infondato.

Va premesso, in punto di ricostruzione processuale della vicenda, che la Corte territoriale, con riguardo allo smart working, ha accertato - condividendo sul punto l'iter motivazione del giudice di primo grado - che il lavoratore, nel contesto dell'emergenza pandemica da Covid-19, aveva di fatto usufruito, su sua richiesta e con il consenso del datore di lavoro, di modalità di lavoro agile dapprima a tempo pieno (dal marzo 2020) e successivamente a tempo parziale (dal maggio 2020).

Lo scambio di email intercorso fra le parti in data 20 marzo 2020 - in cui il lavoratore rappresentava di trovarsi già in modalità smart working e in cui il legale rappresentante rispondeva di proseguire con le stesse modalità («ok andiamo avanti così...») - costituiva, secondo la Corte, prova sufficiente dell'accordo.

La registrazione audio del 2 novembre 2020 confermava la persistente consapevolezza datoriale di tale modalità.

Le buste paga indicavano le ore di smart working come permessi ex L. n. 104 del 1992, ferie o permessi retribuiti, per scelta aziendale confermata in sede testimoniale.

La Corte ha altresì ritenuto che, nel periodo emergenziale, l'esigenza di accordi individuali scritti fosse stata superata dalla normativa speciale (art. 2 DPCM 25 febbraio 2020; art. 90, comma 4, D.L. n. 34 del 2020) e che, in ogni caso, la società non potesse dolersi della mancata formalizzazione, in

forza del principio *nemo potest venire contra factum proprium*.

1.2. Va preliminarmente rilevato, con riguardo alla dedotta violazione degli artt. 115 e 116 cod. proc. civ., che una questione di violazione e falsa applicazione di tali norme non può porsi per una erronea valutazione del materiale istruttorio compiuta dal giudice di merito, ma solo allorché si allegghi che quest'ultimo abbia posto a base della decisione prove non dedotte dalle parti, ovvero disposte di ufficio al di fuori dei limiti legali, o abbia disatteso, valutandole secondo il suo prudente apprezzamento, delle prove legali, ovvero abbia considerato come facenti piena prova, recependoli senza apprezzamento critico, elementi di prova soggetti, invece, a valutazione (cfr. Cass. 27.12.2016 n. 27000; Cass. 19.6.2014 n. 13960).

Nel caso di specie, del tutto inconferente deve reputarsi il richiamo alle disposizioni considerate, atteso che parte ricorrente lamenta esclusivamente una erronea interpretazione delle prove offerte, delle quali, tuttavia, suggerisce un diverso apprezzamento, meramente contrapponendo alla motivazione della Corte la propria diversa interpretazione, senza apportare elementi che possano indurre a reputare la prima implausibile.

1.3. Quanto, poi, alla dedotta violazione dell'art. 2697 cod. civ., occorre porre in risalto che, per consolidata giurisprudenza di legittimità, (ex plurimis, Cass. n. 15107 del 2013; Cass. n. 18092 del 2020) la doglianza relativa alla violazione del precetto di cui all'art. 2697 cod. civ. è configurabile soltanto nell'ipotesi in cui il giudice abbia attribuito l'onere della prova ad una parte diversa da quella che ne risulta gravata secondo le regole dettate da quella norma e che tale ipotesi non ricorre nel caso di specie,

avendo la Corte fatto corretta applicazione del disposto normativo considerato.

Deve inoltre evidenziarsi che la ratio decidendi della sentenza impugnata non riposa esclusivamente sulla normativa emergenziale, bensì su un duplice e concorrente ordine di argomenti: (a) la deroga alla forma scritta disposta dalla normativa speciale *ratione temporis* applicabile; (b) il principio *nemo potest venire contra factum proprium*, in forza del quale la società, che aveva di fatto consentito e avallato per molti mesi la modalità di lavoro agile, non avrebbe potuto, secondo l'iter argomentativo del giudice d'appello, successivamente dolersi della mancata formalizzazione per trarne motivo di recesso.

1.3. Quanto al primo profilo, l'art. 90, comma 4, del D.L. n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 77 del 2020 - vigente all'epoca dei fatti contestati (novembre 2020) - prevedeva espressamente che, fino al 31 dicembre 2020, la modalità di lavoro agile disciplinata dagli artt. da 18 a 23 della L. n. 81 del 2017 potesse essere applicata dai datori di lavoro privati «anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti». Analoga previsione era contenuta nell'art. 2 del DPCM 25 febbraio 2020 per le Regioni tra cui l'Emilia-Romagna, dove aveva sede l'azienda.

Come correttamente ritenuto dal giudice di secondo grado, la disciplina emergenziale aveva inequivocabilmente superato, per il periodo considerato, l'obbligo di accordo individuale scritto di cui all'art. 19 della L. n. 81 del 2017, introducendo una semplificazione procedurale finalizzata a consentire la prosecuzione dell'attività produttiva nel contesto della pandemia.

In tale quadro normativo, la pretesa della società ricorrente di ancorare la legittimità dell'accordo alla forma scritta risultava, a parere della Corte, priva di fondamento.

1.4. Quanto al secondo profilo, la Corte territoriale ha accertato in fatto - con apprezzamento insindacabile in sede di legittimità - che il legale rappresentante della società aveva approvato inequivocabilmente la modalità di lavoro agile con la risposta affermativa resa nello scambio telematico alla comunicazione del lavoratore del 20 marzo 2020, e che tale modalità era stata mantenuta senza contestazioni per molti mesi, fino all'ottobre 2020.

Correttamente la Corte ha ritenuto che la società, che aveva essa stessa omesso di formalizzare l'accordo e aveva indicato nelle buste paga le ore di smart working come permessi o ferie (come confermato in sede testimoniale), non potesse invocare a fondamento del recesso una carenza formale alla quale essa stessa aveva dato causa con il proprio comportamento, in applicazione del principio generale - tuttora immanente nell'ordinamento (cfr. Cass. n. 460 del 2009) - per cui la parte che intende far valere un diritto non può porsi in contraddizione con un contegno da essa stessa assunto in precedenza.

La valutazione in concreto di tali comportamenti forma oggetto di un giudizio di merito, insindacabile in sede di legittimità se non per contraddittorietà intrinseca della motivazione o per sua carenza o illogicità.

Questa Corte ha, inoltre, costantemente affermato che i limiti legali alla prova di un contratto per cui sia richiesta la forma scritta, ad substantiam o ad probationem, operano esclusivamente quando il contratto sia invocato in giudizio quale fonte di diritti ed obblighi tra le parti contraenti e non anche ove esso sia dedotto quale semplice fatto storico influente sulla decisione (Cass. n. 6199 del 2019).

Nel caso di specie, l'accordo sullo smart working è stato allegato e provato dal lavoratore non già come fonte autonoma di obbligazioni, bensì come fatto storico idoneo a

escludere l'elemento materiale dell'addebito disciplinare - l'assenza ingiustificata- in conformità con il principio costante per cui, in tema di licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata, il datore di lavoro può limitarsi a provare l'assenza nella sua oggettività, mentre grava sul lavoratore l'onere di provare gli elementi giustificativi dell'assenza stessa (cfr., ex plurimis, Cass. n. 16597 del 2018; Cass. n. 13747 del 2025). Onere che, nella specie, la Corte territoriale ha ritenuto compiutamente assolto.

1.5. Quanto, infine, alla censura relativa alla violazione dell'art. 2725 c.c., essa è in radice infondata, poiché - come correttamente ritenuto dalla Corte territoriale - la normativa emergenziale aveva sospeso l'obbligo di accordo scritto. Né può condividersi la tesi della ricorrente secondo cui la deroga riguarderebbe i soli rapporti con la pubblica amministrazione: il tenore letterale dell'art. 90, comma 4, del D.L. n. 34 del 2020 («la modalità di lavoro agile [...] può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato [...] anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti») non consente distinzioni che la norma non prevede. Del pari infondate sono le argomentazioni della ricorrente in punto di incompletezza della prestazione. La Corte d'Appello ha correttamente rilevato che l'addebito riguardava l'assenza ingiustificata dal luogo di lavoro e non già il mancato svolgimento della prestazione, e che, in ogni caso, non risultavano né specificamente allegati né provati incarichi rimasti inevasi. Trattasi di accertamento di fatto non implausibile e, pertanto, sottratto al sindacato di legittimità.

2. Con il secondo motivo la ricorrente denuncia - ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c. - la violazione e/o falsa applicazione degli artt. 1218 e 1181 c.c., in relazione agli artt. 2119 e 2697 c.c., per avere la Corte territoriale escluso il diritto del datore di lavoro di recedere per giusta causa in

ragione dell'asserita incompletezza della prestazione lavorativa.

Il motivo è inammissibile e, comunque, infondato.

Richiamato quanto già rilevato al punto 1 della presente motivazione con riguardo alla violazione del disposto di cui all'art. 2697 c.c., la censura muove dal presupposto - smentito dall'accertamento di fatto dei giudici di merito - che la prestazione lavorativa non sia stata integralmente resa nelle giornate oggetto di contestazione.

La Corte territoriale, con motivazione non implausibile ha invece accertato - sulla base della documentazione versata in atti (email, scambi di messaggi, registrazione audio) e del complessivo contegno delle parti, non avendo formalizzato la società alcuna contestazione su punto - che il lavoratore aveva effettivamente lavorato, in modalità agile, nelle giornate contestate, ivi incluse quelle per cui non vi era specifica traccia documentale, in virtù di un ragionamento presuntivo ex artt. 2727 e 2729 c.c. sulla basi di indizi che la Corte ha ritenuto gravi, precisi e concordanti.

In particolare, la Corte, condividendo la motivazione del giudice di primo grado, ha ritenuto che la corrispondenza intercorsa con il datore di lavoro (doc. 24) confermasse lo svolgimento di attività lavorativa per tutte le giornate oggetto della prima contestazione (giornate 19,20,21,22,23,26,27 ottobre 2020) e, con riguardo al periodo dal 10 al 20 novembre, oggetto della seconda contestazione, quanto alle giornate rispetto alle quali non sussisteva il medesimo tipo di prova, alla luce degli altri elementi istruttori da cui si evinceva la concorde modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto, ha ritenuto dovesse inferirsi, in via presuntiva, che anche per le giornate non supportate da evidenze documentali, il lavoratore stesse operando in smart working, ben potendo non essere intervenute mail fra le parti

nelle quattro giornate considerate, né nulla avendo contestato la ricorrente quanto al mancato svolgimento della prestazione.

La censura si risolve, pertanto, in una inammissibile richiesta di riesame del fatto, non consentita in sede di legittimità.

Appare pertanto evidente e non censurabile in questa sede, l'accertamento fattuale compiuto dal giudice di merito, avendo la Corte d'Appello operato corretta applicazione del riparto dell'onere probatorio, ponendo a carico del lavoratore la prova della giustificazione dell'assenza e ritenendola, come argomentato in fatto, raggiunta.

3. Con il terzo motivo la società denuncia - ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c. - l'omesso esame di un fatto decisivo, costituito dalla contestazione disciplinare del 28 ottobre 2020 e dalla conseguente sanzione conservativa del 1° dicembre 2020, che dimostrerebbero la volontà datoriale di far cessare il lavoro agile.

Il motivo è inammissibile.

3.1. Va preliminarmente rilevata, invero, l'inammissibilità delle censure dirette alla ricostruzione della vicenda storica operata dai giudici di merito.

Nel caso di specie trova infatti applicazione il principio della c.d. «doppia conforme» (ex art. 348-ter, commi 4 e 5, c.p.c.), che preclude il sindacato di legittimità ex art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c. qualora la sentenza d'appello confermi la decisione di primo grado sulla base del medesimo iter logico-argomentativo in relazione ai fatti principali della causa (Cass. n. 7724/2022). Le doglianze si pongono, altresì, in contrasto con i rigorosi limiti del c.d. «minimo costituzionale» della motivazione (Cass. SS.UU. n. 8053/2014).

3.2. La sentenza impugnata ha confermato sul punto la decisione di primo grado, condividendone e riportandone la motivazione.

In particolare, la Corte territoriale ha espressamente considerato la tesi della società - secondo cui le contestazioni disciplinari del 28 ottobre e del 24 novembre 2020 avrebbero costituito manifestazione della volontà datoriale di revocare l'autorizzazione allo smart working - e l'ha disattesa con motivazione non implausibile, reputando, fra l'altro, inverosimile che un datore di lavoro, ove in buona fede, prima di contestare disciplinarmente ad un proprio dipendente delle assenze ingiustificate di mezza giornata di lavoro non lo richiami formalmente in azienda.

Ha altresì rilevato che nessuna email, nessun messaggio in tal senso era stato prodotto dalla società. Il fatto storico è stato dunque esaminato e valutato; la censura si risolve nella prospettazione di un convincimento diverso da quello espresso dal giudice di merito, impingendo in una valutazione sottratta al sindacato di legittimità.

4. Con il quarto motivo la ricorrente denuncia - ai sensi dell'art. 360, comma 1, nn. 3 e 4, c.p.c. - la violazione dell'art. 112 c.p.c. per omessa pronuncia sul motivo di reclamo relativo alla violazione degli artt. 235 e 238 del CCNL Terziario Confcommercio. Con il quinto motivo, proposto in via subordinata, denuncia il vizio di motivazione sul medesimo punto.

4.1. I due motivi, da esaminarsi congiuntamente per ragioni logico - sistematiche, non possono essere accolti.

Costituisce principio consolidato che il vizio di omessa pronuncia ex art. 112 c.p.c. è configurabile esclusivamente qualora risulti completamente omesso il provvedimento del giudice indispensabile per la soluzione del caso concreto, e non ricorre nel caso in cui, seppure manchi una specifica

argomentazione, la decisione adottata in contrasto con la pretesa fatta valere dalla parte ne comporti il rigetto implicito» (ex plurimis, Cass. n. 30475 del 2022; Cass. n. 6501 del 2026).

Il giudice del merito non è tenuto a esaminare singolarmente ogni allegazione, essendo sufficiente che esponga, in maniera concisa, gli elementi in fatto e in diritto posti a fondamento della decisione, con la conseguenza che si devono ritenere disattesi per implicito tutti gli argomenti incompatibili con la soluzione adottata e con l'iter argomentativo seguito.

Nella specie, la Corte territoriale ha accertato, con motivazione corrispondente a quella del primo giudice, l'insussistenza del fatto materiale contestato: il lavoratore non era assente ingiustificato, avendo reso la prestazione lavorativa in modalità agile con il consenso datoriale.

Tale accertamento assorbe e rende irrilevante ogni questione relativa alla violazione degli artt. 235 e 238 del CCNL, che presuppongono un'assenza ingiustificata nella sua oggettività.

Il rigetto implicito della censura non integra, pertanto, alcuna violazione dell'art. 112 c.p.c.

Né ricorre alcuna delle anomalie motivazionali che, secondo le Sezioni Unite di questa Corte, valgono a integrare la violazione dell'art. 132, comma 2, n. 4, c.p.c. (motivazione totalmente mancante, meramente apparente, manifestamente contraddittoria o incomprensibile: cfr. Cass. S.U. n. 8053 del 2014).

5. Con il sesto motivo la ricorrente denuncia - ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c. - la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 8 della L. n. 604 del 1966, per avere la Corte d'Appello incluso nella retribuzione globale di fatto il premio di produzione, nonostante la sua natura temporanea, variabile e legata al fatturato.

5.1. Con il settimo motivo denuncia - ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c. - l'omesso esame del contratto dell'8 giugno 2017, dell'integrazione del 18 luglio 2017 e della comunicazione datoriale del 1° settembre 2017 di cessazione del premio alla scadenza del gennaio 2021.

5.2. Con l'ottavo motivo denuncia - ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c. - la violazione degli artt. 1362 e ss. c.c., per erronea ricostruzione della volontà negoziale.

I tre motivi - che possono essere trattati congiuntamente per la loro stretta connessione - sono infondati.

Costituisce principio consolidato nella giurisprudenza di questa Corte che, ai fini della determinazione della retribuzione globale di fatto quale parametro dell'indennità risarcitoria da licenziamento illegittimo, devono essere ricompresi non soltanto la retribuzione base ma anche ogni compenso di carattere continuativo che si ricolleggi alle particolari modalità della prestazione in atto al momento del licenziamento, ad eccezione dei compensi eventuali e di cui non sia certa la percezione, nonché di quelli aventi normalmente carattere occasionale o eccezionale» (Cass. n. 6744 del 2022; conf. Cass. n. 19956 del 2009; Cass. n. 278 del 2025).

5.3. La funzione dell'indennità è quella di ripristinare lo status quo ante al licenziamento illegittimo e la sua commisurazione va operata rispetto a quanto il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato, poiché diversamente opinando, si addosserebbero al lavoratore conseguenze negative derivanti da un comportamento illegittimo tenuto dal datore di lavoro (Cass. n. 33206 del 2021; Cass. n. 27750 del 2020; Cass. n. 29105 del 2019).

La Corte territoriale ha fatto corretta applicazione di tali principi.

Ha accertato in fatto - con motivazione non implausibile - che il premio di produzione, istituito con accordo scritto dell'8 giugno 2017 (integrato il 18 luglio 2017), era stato corrisposto al lavoratore con continuità annuale dal 2017 fino al momento del licenziamento, per quattro anni consecutivi, in due tranches semestrali, sottolineando come dalle buste paga del lavoratore si evincesse il carattere stabile e continuativo a far tempo dal 2017.

Ha rilevato che la stessa comunicazione datoriale di concessione del premio - non impugnata né contestata dal lavoratore quanto alla sua causa - qualificava espressamente l'emolumento come computabile unicamente ai fini del TFR e avente «natura di retribuzione imponibile sia ai fini contributivi che fiscali».

Ha considerato che la comunicazione datoriale del 1° settembre 2020 di cessazione dell'erogazione con efficacia dal gennaio 2021 era irrilevante ai fini del rapporto, essendo intervenuta dopo la sua cessazione (licenziamento del 24 dicembre 2020), e che in ogni caso il principio di irriducibilità della retribuzione ex art. 2103 c.c. ne imponeva la cristallizzazione al momento del recesso.

Quanto alla dedotta temporaneità del premio, la Corte ha logicamente osservato che, se il lavoratore avesse lavorato, avrebbe continuato a percepire l'emolumento, e che la scadenza del termine previsto dall'accordo (gennaio 2021) si collocava in epoca successiva alla cessazione del rapporto. La comunicazione di revoca, peraltro, era stata tempestivamente contestata dal lavoratore.

5.4. Non ricorre il vizio di omesso esame del contratto e dei documenti indicati dalla ricorrente, avendo la Corte territoriale espressamente preso in considerazione il contenuto dell'accordo dell'8 giugno 2017 (trascritto nella motivazione), dell'integrazione del 18 luglio 2017 e della

comunicazione di cessazione del 1° settembre 2020, traendone conclusioni opposte a quelle auspiccate dalla ricorrente, ma comunque fondate su un esame effettivo e non apparente.

5.5. Quanto alla censura relativa agli artt. 1362 e ss. c.c., va rilevato che l'interpretazione de qua è attività riservata al giudice di merito, pertanto sottratta al sindacato di legittimità salvo che per il caso della violazione delle regole legali di ermeneutica contrattuale, quale, tuttavia, non può dirsi esistente sul semplice rilievo che il giudice di merito abbia scelto una piuttosto che un'altra tra le molteplici interpretazioni del testo negoziale, sicchè, quando di una clausola siano possibili due o più interpretazioni, non è consentito alla parte, che aveva proposto l'interpretazione disattesa dal giudice, dolersi in sede di legittimità del fatto che ne sia stata privilegiata un'altra (sul punto, ex plurimis, Cass. n. 11254 del 2018; Cass. n. 219 del 2026).

Nella specie che qui ne occupa, essa è inammissibile, risolvendosi nella mera contrapposizione tra l'interpretazione della ricorrente e quella accolta nella sentenza impugnata.

La Corte d'Appello ha interpretato l'accordo negoziale valorizzando il dato letterale - che qualificava il premio come «retribuzione imponibile» e computabile ai fini del TFR - e la condotta successiva delle parti, che per quattro anni avevano dato esecuzione all'accordo con erogazioni semestrali costanti.

Trattasi di interpretazione non implausibile e conforme ai canoni di cui agli artt. 1362, comma 1 (senso letterale delle parole), e 1362, comma 2 (comportamento complessivo delle parti), c.c., che non può essere censurata in sede di legittimità meramente prospettandone una interpretazione alternativa.

6. Alla luce delle suesposte argomentazioni, il ricorso deve essere respinto.

6.1. Le spese del giudizio di legittimità seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del D.P.R. n. 115 del 2002, si 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, se dovuto.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna la parte ricorrente alla rifusione delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in

€ 5.500,00 per compensi professionali, € 200,00 per esborsi, oltre al 15% per rimborso forfettario delle spese generali e accessori di legge.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del D.P.R. n. 115 del 2002, 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, se dovuto.

Così deciso in Roma, il 16 giugno 2026.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale