

## **Corte di Cassazione - Sezione lavoro - sentenza 5 settembre 2008, n 22536**

Presidente relatore Celentano

Ricorrente General Construction S.P.A.

Svolgimento del processo

Da quanto si apprende dalla sentenza qui impugnata, con ricorso al Tribunale di Santa Maria Capua Vetere, depositato il 16 settembre 2002, G.F. impugnava il licenziamento intimatogli dalla società General Construction con telegramma e lettera del 27 febbraio 2002.

Esponeva che lavorava per tale società dal 5 giugno 2001, con mansioni di operaio di quinto livello presso l'impianto di depurazione di Villa Literno; che aveva ricevuto il 7.2.2002 lettera con la quale la società gli contestava l'assenza ingiustificata dal lavoro dal 14.1.2002, reputandola di particolare gravità in relazione all'attività espletata; che aveva motivato la propria assenza con lo stato di detenzione in cui versava dal 14.1.2002, ma aveva ricevuto telegramma e lettera di licenziamento in data 27.2.2002, con i quali si contestava nuovamente il perdurare dell'assenza ed il notevole aggravio dalla stessa prodotta.

Eccepiva vari profili di illegittimità, formali e sostanziali, e chiedeva la reintegrazione nel posto di lavoro ed il risarcimento del danno.

La società si costituiva e contestava la fondatezza del ricorso.

Con sentenza dell'8 settembre 2003 il Tribunale rigettava la domanda, affermando che il comportamento del lavoratore aveva integrato violazione dell'obbligo contrattuale di comunicare tempestivamente al datore di lavoro il motivo della propria assenza, non costituendo lo stato di detenzione fattore ostativo all'adempimento di tale obbligo.

L'appello del lavoratore, cui resisteva la società, veniva accolto dalla Corte di Appello di Napoli con sentenza del 21 settembre/17 novembre 2004.

I giudici di secondo grado osservavano che dalla lettura coordinata del telegramma e della lettera esplicativa in pari data si evinceva che il recesso era stato intimato per un giustificato motivo soggettivo, ravvisato nelle prolungate ed ingiustificate assenze, che avrebbero determinato un notevole disagio nella ripartizione dei turni e nell'assegnazione dei compiti tra le maestranze, pregiudicando il regolare andamento dei turni lavorativi.

Rilevavano che correttamente il primo giudice aveva ricordato, nelle premesse, che la carcerazione preventiva del lavoratore per fatti estranei allo svolgimento del rapporto di lavoro non costituisce inadempimento di obblighi contrattuali ma integra l'oggettiva sopravvenuta impossibilità temporanea della prestazione. Ravvisavano incoerenza con tale premessa nella affermazione di una responsabilità del lavoratore per violazione dei principi generali di correttezza e buona fede, nonché di disposizioni contrattuali che prevedono l'applicazione di sanzioni conservative in caso di mancata comunicazione dei motivi di assenza entro il giorno successivo all'inizio della stessa.

Provvedevano quindi ad analizzare gli elementi acquisiti in giudizio ed idonei a valutare correttamente l'assenza dal lavoro del F. alla luce dei principi giurisprudenziali richiamati.

Valutavano le modalità del lavoro svolto dalla società a Villa Literno, come esposte nei capitoli di prova formulati in primo grado (dei quali era stata reiterata la richiesta di ammissione) e ritenevano che le circostanze di cui ai capitoli, anche se dimostrate, non apparissero indicative di una situazione di effettivo disagio arrecato agli assetti organizzativi aziendali dalla assenza del lavoratore e di una seria compromissione del regolare espletamento della attività, pur introducendo un fattore modificativo delle turnazioni predisposte.

Valutavano al riguardo le dimensioni dell'azienda (ritenute ampie, tanto da occupare 39 dipendenti solo come turnisti), le mansioni del lavoratore detenuto, il limitato periodo di assenza (dal 14 gennaio al 26 febbraio 2002).

Condannavano quindi la General Construction s.p.a. a reintegrare il F. nel posto di lavoro e a risarcirgli il danno provocato dal licenziamento, con esclusione del periodo di detenzione.

Per la cassazione di tale decisione ricorre, formulando quattro motivi di censura, la s.p.a. General Construction.

G.F. resiste con controricorso.

La società ricorrente ha depositato memoria.

Motivi della decisione

1. Va preliminarmente rilevata la inammissibilità del controricorso, che risulta notificato alla General Construction non al domicilio eletto con il ricorso per cassazione (domicilio peraltro correttamente indicato a pag. 1 del controricorso: Roma, via Savona 6, presso lo studio dell'avv. S. Franzese), ma presso lo studio dell'avv. Tomasino in Caserta, viale Gramsci n. 6.

2. Con il primo motivo, denunciando omessa motivazione su punto decisivo e violazione dell'art. 291 c.p.c., la difesa della società espone che il ricorso in appello del lavoratore era stato depositato il 19 dicembre 2003 ma non notificato entro il termine di cui all'art. 435 c.p.c. per l'udienza dell'11.5.2004; che la Corte di Appello, in tale udienza aveva concesso al F., ai sensi dell'art. 291 c.p.c., nuovo termine per notificare il ricorso alla General; che la società si era costituita ed aveva eccepito la improcedibilità

dell'appello per la omessa notifica nei termini, essendo stato malamente applicato l'art. 291, che consente di rinnovare una notifica nulla ma non una notifica inesistente.

Lamenta quindi che i giudici di appello hanno disatteso tale eccezione senza fornire alcuna motivazione.

2 a. Il motivo è infondato.

Secondo l'orientamento consolidato della Corte, nelle controversie soggette al rito del lavoro, la proposizione dell'appello si perfeziona, ai sensi dell'art. 435 c.p.c., con il deposito, nei termini previsti dalla legge, del ricorso nella cancelleria del giudice dell'impugnazione; tale deposito impedisce ogni decadenza dalla impugnazione, con la conseguenza che ogni eventuale vizio o inesistenza - giuridica o di fatto - della notificazione del ricorso e del decreto di fissazione dell'udienza di discussione non si comunica all'impugnazione (ormai perfezionatasi), ma impone al giudice che rilevi il vizio di indicarlo all'appellante ex art. 421, primo comma, c.p.c. e di assegnare allo stesso, previa fissazione di un'altra udienza di discussione, un termine - necessariamente perentorio - per provvedere a notificare il ricorso e il decreto (v., fra le tante, Cass., 1° marzo 2006 n. 4543; 17 luglio 2003 n. 11211; 29 luglio 1996 n. 6841).

3. Con il secondo motivo, denunciando omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione, la difesa della società, premesso che la General aveva ricevuto in appalto da un consorzio (Gl.Re.La.) l'esecuzione dei lavori di progettazione, esecuzione e gestione delle opere di trattamento delle acque e dei rifiuti concernenti l'impianto di depurazione Foce Regi Lagni, di proprietà della Regione Campania, e che all'epoca dei fatti aveva un organico di 66 dipendenti, di cui 39 turnisti con mansioni diverse, ripercorre la vicenda della assenza dal lavoro (dal 14.1.02) del F. e dello scambio di corrispondenza avuto con questi e con il suo legale, riportando stralci della lettera di contestazione del 22.1.02, della risposta dell'avv. Cantelli del 31.1.02, della nota 4.2.02, della risposta F. dell'11.2.02.

Critica quindi la sentenza di secondo grado perché i giudici di appello avrebbero considerato esclusivamente l'aspetto soggettivo della vicenda, non tenendo conto dell'evidente aspetto oggettivo: il licenziamento era stato irrogato in considerazione della intollerabilità dell'assenza del lavoratore in relazione all'organizzazione aziendale e alle esigenze di salvaguardia dell'ambiente e della salute pubblica, proprie del rapporto contrattuale intercorrente con la gestione dell'impianto Foce Regi Lagni.

Lamenta l'omessa valutazione della incertezza sulla durata della detenzione del lavoratore e l'omessa ammissione dei capitoli di prova testimoniale, riportando i capitoli da c) a p).

Critica la sentenza nella parte in cui ha escluso che le circostanze dedotte nei capitoli di prova comportassero situazioni di effettivo disagio, assumendo che la sentenza ha effettuato una valutazione ex post, mentre il giudizio sulla tollerabilità dell'assenza del lavoratore detenuto va operato ex ante.

4. Con il terzo motivo, pur ribadendo che il licenziamento andava inquadrato nella fattispecie regolata dall'art. 3 della legge n. 604 del 1966, la difesa della società lamenta che i giudici di appello hanno ommesso di pronunciarsi sulla legittimità dell'atto di recesso (anche) ai sensi dell'art. 25, lettera f), del ccnl metalmeccanici.

Riporta il seguente stralcio di tale norma: "A) Licenziamento con preavviso. In tale provvedimento incorre il lavoratore che commette infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro... f) assenze ingiustificate prolungate oltre quattro giorni consecutivi".

Deduce che il F. aveva la possibilità di comunicare i motivi della propria assenza e che l'inosservanza dell'obbligo di comunicazione è quindi a lui imputabile.

5. Il quarto motivo denuncia nuovamente omessa valutazione delle richieste istruttorie: si sostiene che le circostanze articolate ai punti sub b), c), d), e), f), g), k) e p) della memoria difensiva non possono essere ritenute prive di rilievo ai fini della decisione.

6. Anche i motivi due, tre e quattro sono infondati.

Il secondo motivo è inammissibile nella parte in cui omette una trascrizione integrale del telegramma del 26.2.2002 e della raccomandata di pari data; dalla lettura di tali atti i giudici di secondo grado hanno ricavato che il recesso era stato "ricondotto ad un giustificato motivo soggettivo, ravvisato dalla società nelle prolungate ed ingiustificate assenze dal lavoro che, in relazione alle mansioni rivestite, avrebbe determinato un notevole disagio nella ripartizione dei turni e nell'assegnazione dei compiti tra le maestranze, pregiudicando il regolare andamento dei ritmi lavorativi" (pag. 5 della sentenza impugnata).

La deduzione di errata interpretazione del telegramma e della lettera avrebbe dovuto essere accompagnata dalla trascrizione dei documenti citati, cosa che la ricorrente ha ommesso di fare, con violazione del principio di autosufficienza del ricorso per cassazione.

Non è vero, poi, che i giudici di Napoli abbiano ommesso di valutare l'aspetto oggettivo delle conseguenze provocate dalle assenze del lavoratore.

La Corte territoriale ha invece richiamato la giurisprudenza di questa Corte sulla carcerazione preventiva del lavoratore per fatti estranei allo svolgimento del rapporto di lavoro, osservando che la stessa integra un fatto oggettivo determinante una sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa, da valutarsi, ai fini della irrogazione di un licenziamento, con riferimento alla persistenza o meno, nel datore di lavoro, di un apprezzabile interesse a ricevere le ulteriori prestazioni del lavoratore detenuto. Ed ha poi rilevato, con giudizio ex ante, che le circostanze dedotte con i capitoli di prova, anche se dimostrate, non erano

indicative di una situazione di effettivo disagio arrecato agli assetti organizzativi aziendali dalla assenza del lavoratore e di seria compromissione del regolare espletamento della attività, pur introducendo un fattore modificativo delle turnazioni predisposte e di redistribuzione delle prestazioni nell'ambito di esso.

Si tratta di un apprezzamento di fatto congruamente motivato, che ha tenuto conto delle dimensioni dell'azienda (che occupava, solo fra i turnisti, 39 dipendenti), delle mansioni del lavoratore detenuto, del limitato periodo di assenza fino alla comunicazione del recesso.

Non risulta che l'azienda abbia motivato il recesso anche con riferimento alla incertezza sulla durata della detenzione; per cui l'omesso esame di tale aspetto da parte dei giudici di appello non inficia la loro valutazione.

Il terzo motivo tende ancora, contraddittoriamente, a criticare la sentenza con riferimento non all'aspetto oggettivo della assenza del lavoratore per effetto della carcerazione preventiva, ma con riguardo alle "assenze ingiustificate prolungate oltre quattro giorni consecutivi"; distingue tra impossibilità a fornire la prestazione e impossibilità a rendere edotto il datore di lavoro sui motivi dell'assenza.

Ma sul punto correttamente i giudici di secondo grado hanno osservato che il contratto collettivo prevede sanzioni conservative in caso di mancata tempestiva comunicazione da parte del lavoratore dei motivi di assenza.

Per le considerazioni fin qui svolte appare evidente la infondatezza anche del quarto motivo, che assegna alle circostanze oggetto della prova una rilevanza esclusa dai giudici napoletani.

7. Per tutto quanto esposto il ricorso va rigettato. La inammissibilità del controricorso esonera il soccombente da ogni onere di rimborso spese.

P.T.M.

La Corte rigetta il ricorso e dichiara