



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI PERUGIA

Sezione Lavoro

Il Tribunale, in persona del Giudice del Lavoro dott.ssa Antonella Colaiacovo, nella causa civile iscritta al n. 911/2022 Ruolo G. Lav. Prev. Ass., promossa da

Parte_1 (avv. BARTOLI PAOLO)

ricorrente

contro

Controparte_1

resistente contumace

ha emesso e pubblicato, ai sensi dell'art. 429 c.p.c, all'udienza del giorno 2 febbraio 2024, celebratasi mediante collegamento audiovisivo a distanza ai sensi dell'art. 127 bis c.p.c., la seguente

SENTENZA

1. Fatto e svolgimento del processo.

Con ricorso depositato in data 03/10/2022 *Parte_1*, assunto in data 14 aprile 2018 dalla associazione *Controparte_1*, quale operaio di 3 livello con attività e mansioni legate al giardinaggio, si è rivolto a questo Tribunale affinché, previo accertamento dell'illegittimità del licenziamento intimatogli con lettera raccomandata del 3 febbraio 2022 (per insussistenza della contestata condotta disciplinare di assenza ingiustificata dal posto di lavoro e, comunque ed in ogni caso, per assenza di giusta causa), l'associazione dilettantistica convenuta venisse condannata a corrispondergli un'indennità risarcitoria nella misura massima consentita dalla legge "tenuto conto dell'anzianità del

lavoratore, di assenza di contestazioni durante i pregressi anni lavorativi, del numero dei dipendenti inferiore a quindici, del comportamento e delle condizioni delle parti oltre rivalutazione ed interessi secondo le decorrenze ed entità di legge”.

A fondamento dell'azione, il ricorrente ha affermato, in fatto, che:

- trovandosi la propria madre, *Parte_2*, in condizioni di grave disabilità, si era visto costretto a chiedere vari periodi di congedo straordinario, uno dei quali con domanda del 13 dicembre 2021 per il periodo 14.12.2021 – 23.01.2021;
- inoltrata detta istanza tramite patronato *CP_2*, come di consueto, ne seguiva diniego di *CP_3* sull'assunto che era stato erroneamente richiesto il pagamento diretto dell'indennità spettante durante il periodo di congedo straordinario nonostante non ne fosse beneficiario un “...lavoratore dello spettacolo saltuario o con contratto a termine ...” ma un “.. lavoratore con contratto a tempo indeterminato”;
- il provvedimento di diniego del congedo straordinario gli veniva comunicato soltanto in data 31 dicembre 2021 nonostante fosse pervenuto al patronato già in data 19 dicembre 2021;
- assentatosi dal lavoro sin dal 14 dicembre 2021, nella convinzione della sussistenza, al pari di altre volte, di tutti i requisiti per la fruizione del periodo di congedo straordinario richiesto il giorno precedente, aveva ricevuto lettera della associazione convenuta, in data 21 dicembre 2021, con la quale, riferita la mancata conoscenza di alcun provvedimento autorizzatorio di *CP_3* gli veniva rivolto invito ad offrire proprie giustificazioni, con avvertimento che, in caso di diniego da parte di *CP_3*, detta assenza sarebbe stata considerata ingiustificata;
- con lettera del 20 dicembre 2021, il patronato inviava giustificazioni alla *CP_1* [...] facendo presente, nel suo interesse, che il diniego di *CP_3* era imputabile ad unico vizio di forma (la richiesta di pagamento diretto e non a conguaglio dell'indennità di spettanza);
- per superare detto errore formale, il patronato aveva inoltrato ad *CP_3* ulteriore domanda di congedo straordinario per il periodo 3 gennaio 2022 – 23 gennaio 2022

(lasciando quindi fuori le giornate di dicembre 2021), con richiesta di pagamento a conguaglio: istanza che veniva accolta al pari delle successive, correttamente inoltrate; – ciononostante, con lettera raccomandata del 3 febbraio 2022, gli veniva intimato dall'associazione convenuta il licenziamento, ribadito il difetto di giustificazione dell'assenza dal lavoro nel periodo 14 dicembre 2021 – 2 gennaio 2022: atto di recesso cui seguiva impugnativa stragiudiziale nei termini di legge e ricorso amministrativo avverso diniego di *CP_3* con esito sfavorevole.

Ritualmente evocata in giudizio, l' *Controparte_1* *CP_1* non si costituiva e ne veniva dichiarata la contumacia.

La causa, istruita sulla base dei documenti allegati all'atto introduttivo, ad udienza odierna, celebratasi da remoto ai sensi dell'art. 127 bis c.p.c., veniva discussa e decisa.

2. Motivi della decisione.

Il ricorso è infondato e, pertanto, va respinto.

Assume parte ricorrente che l'imputabilità del diniego di *CP_3* a mero errore formale nella compilazione della domanda di congedo straordinario (richiesta di pagamento diretto e non a conguaglio della relativa indennità di spettanza) offrirebbe a posteriori giustificazione idonea all'assenza dal lavoro verificatasi nel periodo 14 dicembre 2021 – 2 gennaio 2022 e farebbe venir meno, in altre parole, la giusta causa da porre a fondamento dell'atto di recesso datoriale impugnato.

Tale assunto non può essere condiviso.

Ritiene invero questo giudice che l'assenza dal lavoro per cui è causa, censurata da parte resistente tempestivamente, con lettera del 21 dicembre 2021 e del 13 gennaio 2022 (v. doc. nn. 4 e 5 fasc. ric.te), in cui si lamentava la mancata conoscenza di provvedimenti autorizzatori del congedo straordinario da parte di *CP_3* non può trovare alcuna giustificazione, soltanto a posteriori, nella natura (meramente formale) del vizio che ha determinato il diniego dell'istituto previdenziale.

Ciò implicherebbe unilaterale determinazione del lavoratore rispetto alla sospensione della prestazione lavorativa, essendo invece evidente che siffatta ipotesi

richiede preventivo consenso del datore di lavoro ovvero consapevolezza, da parte di quest'ultimo, in ordine alle ragioni giustificatrici dell'assenza anche laddove siano connesse all'esercizio di un diritto di natura assistenziale previsto dalla legge (ipotesi configurabile con riguardo alla fruizione del congedo straordinario ex art. 42 comma 5° d.lgs.vo 151/2001 al fine di prestare assistenza a parente convivente affetto da grave disabilità certificata ai sensi dell'art. 3 comma 3 l. 104/1992).

Nella natura di contratto a prestazioni corrispettive che caratterizza il rapporto di lavoro ogni sospensione/interruzione dell'esecuzione richiede il consenso di entrambi i contraenti ovvero un fatto esterno che funga da causa di provvisoria impossibilità della prestazione lavorativa (fatto esterno che esonera in via provvisoria il lavoratore dal proprio obbligo e, al contempo, non consente al datore di lavoro di lamentare l'altrui inadempimento per tutta la durata della causa di sospensione laddove sia riferibile, ad es. ad esercizio di un diritto soggettivo riconosciuto nei termini di legge).

Nel caso di specie si è verificata, invece, al di fuori e in assenza di un provvedimento amministrativo che accerti e consacri detto diritto soggettivo, la sospensione unilaterale dell'adempimento della prestazione lavorativa da parte di *Parte_1* : situazione idonea a determinare irrimediabile lesione del vincolo fiduciario posto a fondamento del sinallagma contemplato dall'art. 2094 c.c. anche avuto riguardo alla durata, affatto breve, dell'assenza (nelle giornate lavorative del 17, 18, 19, 24, 31 dicembre 2021 e 2 gennaio 2022, per tutto il periodo oggetto di richiesta, negata da *CP_3* di congedo straordinario per assistenza al familiare disabile).

In tale contesto, a nulla rilevano i successivi provvedimenti autorizzatori di *CP_3* meramente idonei a giustificare i periodi di assenza verificatisi dal 3 gennaio 2022 alla data di intimazione del licenziamento (3 febbraio 2022), quando, in ogni caso, essendo pendente il procedimento disciplinare avviato dalla *Controparte_1* con lettera di contestazione del 21 dicembre 2021, il datore di lavoro ben conservava facoltà di valutare le giustificazioni rese dal dipendente *Parte_1* nonchè di concludere in ordine alla rilevanza disciplinare della condotta contestata (assenza ingiustificata nel periodo 14

dicembre 2021 - 2 gennaio 2022) ed alla idoneità della medesima ad integrazione della giusta causa di recesso come prevista dall'art. 2119 c.c.

Si trae conferma alla superiore ricostruzione anche dall'art. 33 comma 7bis l. 104/1992 che, con riferimento ai permessi riconosciuti al lavoratore per prestare assistenza al parente disabile (istituto avente *ratio* e finalità analoghe a quelle del congedo straordinario esaminato nel caso di specie), prevede che: *“Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'CP_3 accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica”*.

Trattasi invero di disposizione che nell'*incipit*, in caso non sussistano i presupposti legittimanti il beneficio assistenziale in questione (e così è nel caso manchi il provvedimento autorizzatorio di CP_3 lascia intatta la rilevanza disciplinare della condotta del dipendente: effetto che si aggiunge alla decadenza del lavoratore dai diritti contemplati nell'art. 33 cit.

Ulteriore e definitivo conforto alla ritenuta idoneità della condotta addebitata del ricorrente ad integrazione della giusta causa di licenziamento si desume, poi, da recente pronuncia della giurisprudenza di legittimità, che nell'esaminare fattispecie analoga, ha affermato che: *“Deve ritenersi possibile il licenziamento, per assenza ingiustificata, del lavoratore che ha usufruito di un lungo periodo di congedo straordinario, pur avendo solo presentato la relativa domanda all'CP_3 non potendo in senso contrario rilevare il riferimento alla prassi tollerante adottata dalla società datrice di lavoro in precedenti occasioni, dette occasioni, infatti, si differenziavano da quella in oggetto in quanto, sia pure a posteriori, la assenza dal lavoro era risultata giustificata dall'intervenuto provvedimento autorizzatorio dell'CP_3 e la tolleranza della società aveva riguardato il ritardo con il quale il lavoratore aveva inviato la prescritta documentazione”* (così Cass. Cassazione civile sez. lav., 06/09/2022, n.26196).

Alla luce delle superiori argomentazioni, va confermata la legittimità dell'atto di recesso impugnato ed il ricorso va integralmente respinto.

Nulla per le spese di lite stante la contumacia della parte convenuta (cfr. Cass. n. 16174/2018; Cass. 12897/19).

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza o eccezione disattesa, così provvede:

- *rigetta il ricorso;*
- *nulla per le spese.*

Perugia, 2/02/2024

Il Giudice

Antonella Colaiacovo