

Corte di Cassazione 6 giugno 2012, n. 9150

Svolgimento del processo

Con ricorso al Tribunale di Napoli, l'ing. M.G. ha esposto di aver lavorato alle dipendenze della società Aerosoft s.p.a dal 1999 al 2007; di essere stato vittima di comportamento persecutorio ad opera del datore di lavoro, anche in occasione della fruizione del congedo per matrimonio tempestivamente richiesto, comportamento poi sfociato nel licenziamento intimatogli in data 31 gennaio 2007.

Ha chiesto che l'adito Tribunale dichiarasse illegittimo il licenziamento, condannando la, società a reintegrarlo nel posto di lavoro ed al risarcimento dei danni ex art. 18 St. Lav. ed a quelli conseguenti l'illegittimo comportamento denunciato.

Si costituiva la società resistendo alla domanda.

All'esito dell'audizione del ricorrente e del rappresentante legale della società, il Tribunale pronunciava sentenza non definitiva con cui dichiarava l'illegittimità del licenziamento del G., ordinandone la reintegra nel suo posto di lavoro, con le ulteriori conseguenze di cui all'art. 18 L. n. 300 del 1970.

Avverso la predetta sentenza ha proposto appello la società convenuta deducendo in via preliminare che in sentenza non erano state riportate le conclusioni rassegnate a verbale da essa resistente e, con articolati motivi, censurando nel merito la decisione del primo giudice.

Radicatosi il contraddittorio, la Corte d'appello di Napoli, con sentenza depositata il 28 novembre 2008, rigettava il gravame.

Per la cassazione di tale sentenza propone ricorso la s.p.a. Aerosoft, affidato a quattro motivi.

Resiste il Guida con controricorso.

Motivi delle decisioni

1. Deve pregiudizialmente respingersi l'eccezione di inammissibilità, del ricorso, eccepita dal G., poiché l'atto non reca alcuna indicazione della sentenza impugnata.

Ed invero, non solo lo svolgimento dei fatti ed i motivi di ricorso consentono la riferibilità di quest'ultimo alla sentenza di cui all'epigrafe, ma essa risulta ben individuata dal controricorrente che ne indica gli esatti estremi nella procura rilasciata al difensore nel controricorso.

2. Con il primo motivo la ricorrente denuncia 'omessa pronuncia su un fatto decisivo' per non avere la Corte territoriale esaminato la doglianza, connessa con la mancata trascrizione in sentenza delle conclusioni delle parti, relativa all'eventuale sussistenza di un giustificato motivo soggettivo di licenziamento.

Con il secondo motivo si denuncia 'insufficiente motivazione su un fatto decisivo' e cioè l'intenzionalità del comportamento del G. di disattendere un ordine aziendale.

Con il terzo motivo si denuncia ancora 'omessa pronuncia su un fatto decisivo', e cioè la rioccupazione del lavoratore dopo il licenziamento, con conseguente necessità di detrazione, dall'importo risarcitorio liquidato, dell'aliunde perceptum.

3. I motivi risultano inammissibili per mancare del tutto dei quesiti di cui all'art. 366 bis c.p.c.

4. Con il quarto motivo la ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione del R.D.L. 24\6\1937 n. 1334, convertito in L. n. 2387\37, in materia di congedo per matrimonio, deducendo che erroneamente i giudici di appello ritennero, in assenza di specifiche disposizioni al riguardo contenute nel c.c.n.l. di categoria, che tale congedo non doveva necessariamente decorrere dalla data del matrimonio, ma anche da un giorno successivo, ragionevolmente vicino alla data del matrimonio.

Formulava il prescritto quesito di diritto.

Il motivo è infondato.

Risulta invero dalla sentenza impugnata che l'ing. G. richiese, in data 5 dicembre 2006, un permesso per il giorno 21 dicembre 2006, data del suo matrimonio, e che successivamente richiese, in data 14 dicembre 2006, di usufruire del congedo matrimoniale dal 2 gennaio al 15 gennaio 2007. Che in data 28 dicembre 2006 veniva revocato

dall'azienda il permesso di cui il lavoratore aveva già usufruito del giorno 21, con contestuale unilaterale assegnazione di un congedo matrimoniale dal pregresso 21 dicembre 2006 al 4 gennaio 2007, ritenendo la datrice di lavoro che il congedo dovesse essere fruito a partire dal giorno delle nozze.

La questione sottoposta alla Corte è quale sia, ai sensi del R.D.L. n. 1334 del 1937, la decorrenza del congedo matrimoniale ivi previsto, ed in particolare se esso debba essere fruito a decorrere dal giorno del

matrimonio o da quale altro successivo momento (in tal senso il quesito di diritto).

Osserva al riguardo la Corte che, in mancanza di specifica disciplina contrattuale collettiva sul punto è infatti pacifico che essa nel prevedere il congedo per matrimonio nulla dica circa la sua decorrenza, risultando così irrilevante l'eccezione mancata produzione del c.c.n.l.), l'articolo unico del R.D.L. n. 1334\37, convertito in legge 23 dicembre 1937 n. 2387, prevede soltanto, per quanto qui interessa, il diritto degli impiegati privati di cui al R.D.L. n. 1825\24, ad un congedo straordinario per contrarre matrimonio non eccedente la durata di quindici giorni.

Benché la norma stabilisca che il congedo spetti per contrarre il matrimonio, non ritiene la Corte, in assenza di specifica disciplina collettiva, ed essendo la norma evidentemente diretta a tutelare le personali esigenze del lavoratore in occasione delle nozze, anche costituzionalmente tutelate (art. 31, comma 1, Cost.), che tale periodo debba necessariamente decorrere dal giorno del matrimonio.

Quest'ultimo deve intendersi come la causa che fa sorgere il diritto del lavoratore, e non il dies a quo dello stesso.

Soccorrono infatti in materia i principi di buona fede e correttezza nell'adempimento delle obbligazioni e nell'esecuzione del contratto (artt. 1175 e 1375 c.c.), sicché, contemperando le tutelate esigenze personali del lavoratore in occasione del matrimonio, e le esigenze organizzative dell'impresa (che potrebbero giustificare una differente collocazione temporale del congedo ove siano gravi e comprovate), deve ritenersi che il periodo di fruizione debba essere giustificato dall'evento matrimonio e che tale necessario collegamento, da un lato, non impone che la giornata del matrimonio debba essere necessariamente ricompresa nei quindici giorni di congedo, ma, dall'altro, non può neanche comportare che la relativa fruizione sia del tutto svincolata dell'evento giustificativo.

Ne consegue che il congedo per matrimonio, che il lavoratore deve richiedere con sufficiente anticipo, spetti, in difetto di specifica disciplina contrattuale collettiva, laddove il periodo richiesto sia ragionevolmente connesso, in senso temporale, con la data delle nozze, ciò essendo sufficiente a mantenere il necessario rapporto causale con l'evento.

Nella specie la datrice di lavoro è stata avvertita con congruo anticipo dell'evento matrimonio; il congedo è stato richiesto, sempre con adeguato anticipo, per un periodo ragionevolmente connesso (circa. dieci, giorni) alle nozze, sicché il rifiuto di accordarlo, in assenza di comprovate ragioni organizzative o produttive ostative, risulta illegittimo.

Il motivo deve dunque respingersi.

Le spese del presente giudizio di legittimità seguono la soccombenza e, liquidate come da dispositivo, debbono distrarsi in, favore del difensore del controricorrente, dichiaratosi anticipante.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso.

Condanna la ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità, che liquida in €40,00 per esborsi, €3.000,00 per onorari, oltre spese generali, i.v.a. e c.p.a., da distrarsi in favore dell'Avv. D.L.