

Comunicazione delle ferie per e-mail e licenziamento per assenza ingiustificata

<http://www.dplmodena.it/cassazione/sentenze/licenziamento/7863-12.html>

Con sentenza n. **7863** del **18 maggio 2012**, la Cassazione ha affermato l'illegittimità del licenziamento, avvenuto per giusta causa (assenza ingiustificata dal lavoro), di un dipendente che aveva richiesto di assentarsi con una comunicazione, fatta ai suoi responsabili, tramite posta elettronica (e-mail). Ciò in quanto, a detta della Suprema Corte, la comunicazione rientrava nella prassi aziendale per la richiesta di ferie e così, come per il passato, l'assenza di una risposta formale era considerata come un silenzio-assenso

carattere dirimente in presenza di una contraria prassi aziendale in materia di autorizzazione al godimento di ferie. In proposito vale osservare che è principio pacifico nella giurisprudenza di questa Corte che la valutazione (positiva o negativa) della decisorietà della formula del giuramento decisorio è rimessa all'apprezzamento del giudice del merito, il cui giudizio circa l'idoneità della formula a definire la lite è sindacabile in sede di legittimità con esclusivo riferimento alla sussistenza di vizi logici o giuridici attinenti all'apprezzamento espresso dal predetto giudice (cfr. Cass. 13.11.2009 n. 24025, nonché Cass. 3.1.2011 n. 39).

Anche il motivo sub 2) in tema di riparto dell'onere della prova risulta prospettato in modo inidoneo a porre in evidenza l'erroneità della valutazione espressa dalla Corte del merito, che ha rilevato il differente piano della prova relativa alla esistenza di una prassi aziendale circa i modi di autorizzazione alla fruizione di ferie rispetto a quello della esistenza di una circolare, i cui termini non erano inidonei a smentire la vigenza della prima, che ben poteva essere invalsa indipendentemente dalla cogenza e vincolatività attribuita alla seconda. Peraltro, neanche risulta che la prova della differente modalità di concessione delle ferie sia stata desunta da elementi indiziari, così come prospettato dalla ricorrente, avendo piuttosto il giudice del gravame, in base ad un processo di corretta valutazione, secondo i principi validi in materia, del materiale probatorio acquisito, ritenuto che prove di carattere documentale (concessione di ferie in relazione a precedenti richieste inoltrate a mezzo posta elettronica del 20.4.2005 e del 26.4.2005, attraverso modulo predisposto e



normalità di un iter secondo il quale l'autorizzazione veniva rilasciata in modo tacito, non essendo quella indicata dalla ricorrente la valutazione seguita dal giudice del merito.

Quanto alla sufficienza della prova confermativa della prassi invalsa in azienda in materia di concessione delle ferie ai dipendenti, vale osservare che, ai fini dell'adeguata motivazione della sentenza, secondo le indicazioni desumibili dal combinato disposto dagli artt. 132, secondo comma, n. 4, 115 e 116 cod. proc. civ., è necessario che il raggiunto convincimento del giudice risulti da un esame logico e coerente di quelle che, tra le prospettazioni delle parti e le emergenze istruttorie, siano state ritenute di per sé sole idonee e sufficienti a giustificarlo, mentre non si deve dar conto dell'esito dell'esame di tutte le prove prospettate o comunque acquisite (cfr. Cass. 4.3.2011 n. 5241). E peraltro, è principio consolidato nella giurisprudenza di questa Corte quello secondo il quale "il vizio di omessa o insufficiente motivazione, deducibile in sede di legittimità ex art. 360, n. 5, cod. proc. civ., sussiste solo se nel ragionamento del giudice di merito, quale risulta dalla sentenza, sia riscontrabile il mancato o deficiente esame di punti decisivi della controversia e non può invece consistere in un apprezzamento dei fatti e delle prove in senso difforme da quello preteso dalla parte, perché la citata norma non conferisce alla Corte di legittimità il potere di riesaminare e valutare il merito della causa, ma solo quello di controllare, sotto il profilo logico-formale e della correttezza giuridica, l'esame e la valutazione fatta dal giudice del merito, al quale soltanto spetta di individuare le fonti del proprio convincimento e, a tale scopo, valutare le prove, controllarne l'attendibilità e la concludenza, e scegliere tra le risultanze probatorie quelle ritenute idonee a dimostrare i fatti in discussione" (cfr. da ultimo Cass 18 marzo 2011 n 6288).

Negli stessi termini vanno disattesi i rilievi formulati nel quarto motivo con riguardo alla interpretazione della deposizione del teste ed alla asserita mancanza di ogni decisività della stessa ai fini ritenuti in sentenza, avendo il giudice del gravame, come già detto, attribuito alla deposizione resa da tale teste valore indiziario confermativo di circostanze già dimostrate documentalmente.

Il quinto motivo si fonda sul presupposto, ritenuto smentito dalla ricostruzione cui è pervenuta la Corte del merito, che l' personale non avesse fornito alla domanda del capo del personale in ordine all'avvenuto rilascio di autorizzazione preventiva da parte

del Presidente, risposta genuina, da ciò dovendo desumersi, secondo la società, l'intensità del dolo ai fini della valutazione della condotta ascritta al dipendente. Ed invero, dalla valutazione complessiva del contesto probatorio la Corte d'appello di Roma ha tratto il motivato convincimento che tale autorizzazione ben potesse ritenersi tacitamente rilasciata, donde l'assoluta inconferenza del rilievo svolto.

Ogni altra censura avanzata in merito alla erroneo svolgimento di attività istruttoria in relazione all'*aliunde perceptum* dedotto dalla società, è da ritenere infondata alla luce di quanto affermato con orientamento consolidato di questa Corte, secondo il quale, in tema di licenziamento illegittimo, il datore di lavoro che contesti la richiesta risarcitoria pervenutagli dal lavoratore è onerato, pur con l'ausilio di presunzioni semplici, della prova dell'*aliunde perceptum* o dell' *aliunde percipiendum*, a nulla rilevando la difficoltà di tale tipo di prova o la mancata collaborazione del dipendente estromesso dall'azienda, dovendosi escludere che il lavoratore abbia l'onere di farsi carico di provare una circostanza, quale la nuova assunzione a seguito del licenziamento, riduttiva del danno patito (cfr. Cass. 17.10.2010; Cass., ord., sez 6°, 26.10.2010, n. 21919).

Il ricorso va, pertanto, complessivamente, respinto .

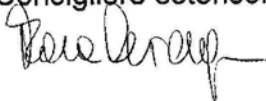
Le spese di lite del presente giudizio seguono la soccombenza della società e si liquidano nella misura indicata in dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la società ricorrente al pagamento delle spese di lite del presente giudizio, liquidate in euro 3000,00 per onorario, euro 50,90 — per esborsi, oltre spese generali, Iva e CPA.

Così deciso in ROMA, il 12.4.2012

Il Consigliere estensore



Il Presidente
