

AULA 'A'



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Oggetto

**Licenziamento
disciplinare**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ADRIANA DORONZO	- Presidente -	Rep.
Dott. ROBERTO RIVERSO	- Consigliere -	Ud. 19/11/2024
Dott. CARLA PONTERIO	- Consigliere -	CC
Dott. CNQUE GUGLIELMO	- Consigliere -	
Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO	- Rel. Consigliere -	

R.G.N. 23766/2022

Cron.

Ud. 19/11/2024

CC

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 23766-2022 proposto da:

S.R.L., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA DELLE QUATTRO FONTANE 161, presso lo studio dell'avvocato IOLANDA BOCCIA, rappresentata e difesa dall'avvocato MICHELE BIGNAMI;

- ricorrente -

2024

contro

4713

_____ , domiciliato in ROMA PIAZZA CAVOUR presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentato e difeso dall'avvocato NICHOLAS BIAGIONI;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 120/2022 della CORTE D'APPELLO di BRESCIA, depositata il 31/03/2022 R.G.N. 308/2021;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 19/11/2024 dal Consigliere Dott. FRANCESCO GIUSEPPE



LUIGI CASO.

FATTI DI CAUSA

1. Con la sentenza in epigrafe indicata la Corte di appello di Brescia accoglieva l'appello proposto da _____ contro la sentenza del Tribunale di Mantova n. 91/2021 che aveva respinto il suo ricorso con il quale aveva impugnato il licenziamento disciplinare intimatogli dalla _____ s.r.l. con lettera del 4.5.2020 per assenza ingiustificata dall'8 al 16 aprile 2020; in riforma di tale sentenza, la Corte annullava l'impugnato licenziamento e condannava la società appellata alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.

2. Per quanto qui interessa, la Corte territoriale, dopo aver dato conto di quanto considerato e deciso dal primo giudice e dei quattro motivi d'appello formulati dal lavoratore, esaminava congiuntamente i primi tre motivi, che giudicava fondati.

3. In particolare, la Corte, riesaminate le risultanze processuali, in punto di diritto considerava: 1) certo che i permessi ex art. 33, co. 3, L. 104/92 non devono essere autorizzati dal datore di lavoro; 2) che né la legge, né il CCNL applicato al rapporto (Autotrasporto merci e Logistica) disciplinano le modalità di fruizione dei permessi *ex lege* 104/92; ma che, anche se non vi era un obbligo di richiedere il permesso, si doveva ritenere che il lavoratore avesse comunque l'obbligo di comunicare al datore di lavoro la propria decisione di usufruire del permesso, affinché il datore di lavoro



potesse provvedere ad organizzare la sostituzione del lavoratore assente; 3) che non poteva ritenersi illegittima *tout court* la prassi aziendale di far compilare al lavoratore il modulo in cui questi "richiedeva" i giorni di permesso di cui avrebbe usufruito (il che non era avvenuto per il permesso dei 12 giorni aggiuntivi, rispetto a quelli previsti dall'art. 33, comma 3, L. 104/92, di cui il lavoratore allegava di aver fruito giusta l'art. 24 d.l. n. 18/2020, c.d. decreto-legge Cura Italia); 4) che tuttavia l'equiparazione tra la violazione del dovere di comunicare la fruizione del permesso *ex lege* 104/92 e l'assenza ingiustificata (equiparazione prevista in qualche CCNL, ma nel caso di assenza per malattia), nella fattispecie non fosse consentita, sia perché non prevista dalle parti e sia perché la legge e il contratto collettivo non disciplinano modalità e tempistica della comunicazione, la cui doverosità era ricavabile solo dai doveri generali di correttezza e buona fede; 5) che, quindi, in mancanza di una disposizione di legge o di contratti che equiparasse mancata comunicazione dell'assenza alla mancanza di cause di giustificazione, l'assenza del non poteva definirsi ingiustificata; 6) che da tanto conseguiva che il fatto contestato non sussisteva, posto che il lavoratore non si era reso responsabile di un'assenza ingiustificata, ma, tutt'al più, di una condotta diversa, ossia, della violazione di un dovere di comunicazione essenzialmente fondato sul dovere di correttezza.

4. Per altro verso, la Corte riteneva che neppure c'era la violazione di questo dovere di comunicazione, per le ragioni che passava ad illustrare.

5. Per la Corte, in definitiva, competeva al lavoratore la tutela di cui all'art. 3, co. 2, d.lgs. n. 23/2015 nei termini specificati in motivazione.



6. Avverso tale decisione la s.r.l. ha proposto ricorso per cassazione, affidato ad otto motivi.

7. L'intimata ha resistito con controricorso.

8. Entrambe le parti hanno depositato memoria.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo la ricorrente denuncia "ex art. 360, comma 1, n. 5, cod. proc. civ.: omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti avendo la Corte d'Appello assunto la decisione qui impugnata senza considerare che l'art. 20 CCNL applicato al rapporto di lavoro impone al lavoratore di giustificare le assenze tempestivamente".

2. Con un secondo motivo denuncia "ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 5 cod. proc. civ.: omesso esame di un fatto decisivo oggetto discussione in relazione alla statuizione della Sentenza secondo la quale l'assenza del sig. è stata ritenuta giustificata dall'asserita (ma non provata) fruizione dei permessi ex L. 104/92".

3. Con un terzo motivo denuncia "ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 cod. proc. civ.: falsa applicazione degli artt. 33 L. 104/92, 24 D.L. n. 18/2020 e 20 CCNL in relazione alla statuizione della Sentenza secondo la quale l'assenza del sig. è stata ritenuta giustificata dall'asserita (ma non provata) fruizione dei permessi ex L. 104/92".

4. Con un quarto motivo denuncia "ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 cod. proc. civ.: violazione degli artt. 33 L. 104/92, 24 D.L. n. 18/2020 e 20 CCNL in relazione alla statuizione della Sentenza secondo la quale la mancata comunicazione dell'assenza non determina anche una mancata



giustificazione della stessa”.

5. Con un quinto motivo denuncia “ai sensi dell’art. 360, comma 1, n. 5, cod. proc. civ.: la motivazione della sentenza è manifestamente ed irriducibilmente contraddittoria, laddove afferma che la mancata comunicazione dell’assenza non ne determina ingiustificatezza, richiamando – a supporto di tale statuizione – una manifestamente errata interpretazione della disposizione di cui all’art. 32 CCNL afferente ad altra fattispecie”.

6. Con un sesto motivo denuncia “ai sensi dell’art. 360, comma 1, n. 5, cod. proc. civ.: la motivazione della Sentenza è manifestamente ed irriducibilmente contraddittoria anche nella parte in cui afferma – quale *incidenter dictum* – che nel caso di specie non vi sarebbe stata neppure una violazione dell’onere di comunicazione. La motivazione è, peraltro, del tutto incomprensibile – e comunque contraddittoria – dove ritiene verosimile un fatto (i.e. che il sig. recatosi in azienda per lavorare l’8 di aprile, avendo sbagliato orario di lavoro avesse deciso di non rientrare al lavoro) non solo non dedotto e non provato da controparte, ma addirittura contrario alle deduzioni in atti del Lavoratore.

7. Con un settimo motivo denuncia “ex art. 360, comma 1, n. 5, cod. proc. civ.: omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti avendo la Corte d’Appello assunto la decisione qui impugnata, sul presupposto dell’esistenza di ragioni di “necessità ed urgenza” del Lavoratore, non dedotte né provate nel primo grado di giudizio, ma allegate solo in sede di appello, senza in alcun modo pronunciarsi sulla eccezione di inammissibilità di tale nuova deduzione formulata dalla Società nel giudizio a



quo”.

8. Con un ottavo motivo denuncia “ai sensi dell’art. 360, comma 1, n. 3: violazione dell’art. 116 cod. proc. civ. per avere la Corte d’Appello deciso ponendo alla base della propria motivazione un fatto specificamente contestato tra le parti, senza che vi fosse in giudizio alcuna prova dello stesso (i.e. il riferimento è alla statuizione secondo cui il sig. si sarebbe assentato dal lavoro per la fruizione dei permessi ex L. 104/92)”.

9. Preliminarmente all’esame dei singoli motivi di ricorso osserva il Collegio che la sentenza impugnata si regge su due autonome e distinte *rationes decidendi*.

9.1. Più nello specifico, la Corte territoriale aveva premesso che il lavoratore “era stato licenziato per l’assenza ingiustificata nel periodo dall’8 al 16 aprile e aveva eccepito l’illegittimità del licenziamento affermando che aveva fruito dei 12 giorni di permesso aggiuntivi ex art. 33, co. 3, L. 104/92 riconosciuti dal DL 18/2020 (c.d. Cura Italia)” (così a pag. 2 della sua sentenza); e rileva il Collegio che è tuttora incontrovertito tra le parti che al lavoratore fosse stata esclusivamente contestata in sede disciplinare appunto l’assenza ingiustificata in quei giorni (cfr. punto 1 a pag. 3 del ricorso per cassazione e punto 1 a pag. 2 del controricorso).

9.2. Ebbene, come anticipato in narrativa, la Corte bresciana, in base ad estesa motivazione (cfr. pagg. 4-13 della stessa), è pervenuta alla conclusione che il fatto così come contestato non sussisteva, posto che il lavoratore non si era reso responsabile di un’assenza ingiustificata, ma, tutt’al più, di una condotta diversa, ossia, della violazione di un dovere di comunicazione essenzialmente fondato sul dovere di



correttezza.

10. In parte successiva della propria motivazione la Corte d'appello ha enucleato una ben distinta *ratio decidendi*, per la quale neppure v'era stata una violazione del dovere di comunicazione (v. pagg. 13-15 della sua sentenza).

Difatti, "tenuto conto della particolarità della situazione (novità dei 12 giorni di permesso aggiuntivi; scambio di informazioni tra azienda e lavoratore sin dalla fine di marzo; necessità di usufruire entro il mese di aprile dei permessi aggiuntivi; ragioni di urgenza legata al *lockdown* dovuto alla pandemia; episodio dell'8 aprile mattina; utilizzo dei 12 giorni in esatta corrispondenza delle assenze non altrimenti giustificate)", per la Corte doveva "ritenersi che il lavoratore, anche se non in modo formale, avesse comunque resa edotta la società che la sua assenza era dovuta alla fruizione dei giorni di permesso ex art. 24 DL 17.3.2020, n. 18" (così riassuntivamente alla pag. 15 dell'impugnata sentenza).

E tale ulteriore ragionamento decisorio è indubbiamente autonomo dal precedente e di per sé idoneo a sorreggere la decisione adottata perché, ove venisse meno la principale *ratio decidendi*, varrebbe comunque ad escludere la legittimità del licenziamento in quanto, pur nell'ottica dell'equiparazione della mancata comunicazione della fruizione dei permessi in questione all'assenza ingiustificata per determinati giorni (che era stata contestata al lavoratore), secondo la Corte, neanche si configurava nella specie una mancata comunicazione.

11. Ora, rilevato che tale doppia *ratio decidendi* non è ben colta dalla ricorrente, i primi cinque motivi e l'ottavo motivo di ricorso sono riferibili alla *ratio decidendi* che la Corte d'appello ha esposto per prima, gli ulteriori due motivi (il sesto e il



settimo) attingono di fatto la seconda *ratio*.

12. Tanto considerato, possono essere congiuntamente esaminati il primo, il secondo e il quinto motivo che tutti fanno riferimento al mezzo di cui all'art. 360, comma primo, n. 5), c.p.c.

13. Ebbene, secondo le Sezioni unite di questa Corte, l'art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c., riformulato dall'art. 54 d.l. 22 giugno 2012, n. 83, conv. in L. 7 agosto 2012, n. 134, ammette la denuncia innanzi alla S.C. di un vizio attinente all'omesso esame di un fatto storico, principale o secondario, la cui esistenza provenga dal testo della sentenza o dagli atti processuali, che abbia costituito oggetto di discussione tra le parti e abbia carattere decisivo, con la necessaria conseguenza che è onere del ricorrente, ai sensi degli artt. 366, comma 1, n. 6 e 369, comma 2, n. 4, c.p.c., indicare il fatto storico, il dato da cui esso risulti esistente, il come ed il quando esso abbia formato oggetto di discussione processuale tra le parti e la sua decisività (così Sez. un., 30.7.2021, n. 21973).

E' stato, inoltre, specificato che, costituisce un "fatto", agli effetti dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5, non una "questione" o un "punto", ma un vero e proprio "fatto", in senso storico e normativo, un preciso accadimento, ovvero una precisa circostanza naturalistica, un fatto materiale, un episodio fenomenico rilevante; non costituiscono, viceversa, "fatti", il cui omesso esame possa cagionare il vizio ex art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5, le argomentazioni e deduzioni difensive, gli elementi istruttori, una moltitudine di fatti e circostanze, o il "vario insieme dei materiali di causa" (Cass. n. 9843/2020), o le censure proposte (Sez. un. n. 20389/2019).

14. Rispetto a questi principi di diritto, si appalesa



inammissibile anzitutto il primo motivo, nel quale non si denuncia l'omesso esame circa un fatto storico, principale o secondario, nei termini testé precisati, ma si fa in realtà valere l'omessa valutazione di deduzioni difensive della ricorrente in secondo grado circa l'applicazione dell'art. 20 del CCNL al caso di specie (cfr. in particolare pagg. 10-11 del ricorso).

15. Per analoghe considerazioni, è inammissibile il secondo motivo, in cui in chiave di "omesso esame di un fatto decisivo e contestato in giudizio", in realtà è censurata una valutazione giuridica della Corte "laddove ha affermato che la mancata comunicazione dell'assenza non determini anche una mancata giustificazione della stessa"; un'affermazione, peraltro, in tali termini non fatta dalla Corte di merito, la quale, come già evidenziato, ha piuttosto concluso che nel senso che non si potesse nella specie equiparare alla condotta specificamente contestata, ossia, l'assenza ingiustificata per un certo numero di giorni, una condotta differente, e, cioè, la mancata comunicazione della assenza per tale causale.

15.1. Per il resto, la censura propone una lettura delle risultanze processuali diversa da quella operata dalla Corte territoriale, che viene criticata soprattutto perché la Corte stessa avrebbe affermato che il lavoratore "aveva fruito dei permessi ex L. 104/92, così come integrati dal D.L. n. 18/2020)", il che non troverebbe "alcun riscontro nei fatti di causa, nelle deduzioni delle Parti, nella documentazione prodotta o nelle testimonianze dei testimoni escussi in giudizio" (cfr. pagg. 12-14 del ricorso).

16. E' ancora inammissibile il quinto motivo.

17. Invero, anche in questa censura, il ricorrente non deduce l'omesso esame di uno o più fatti storici nel senso



dianzi esposto, bensì, in chiave di deduzione del vizio di "motivazione" a suo dire "manifestamente ed irriducibilmente contraddittoria", propone una critica dell'interpretazione della disposizione di cui all'art. 32 del CCNL; interpretazione che sin dalla rubrica sostiene essere "manifestamente errata" (ma v. *in extenso* pagg. 18-19 del ricorso).

18. Possono essere congiuntamente esaminati il secondo e il terzo motivo, che – come, del resto, altri motivi – si fondano sull'assunto che la mancata comunicazione dell'assenza determini una mancata giustificazione della stessa e che quindi "l'affermazione della Corte d'appello ... secondo cui la mancata comunicazione dell'assenza non è equiparabile alla mancata giustificazione è evidentemente fallace".

18. Entrambi detti motivi sono in parte inammissibili e in parte infondati.

19. Ambo tali censure, infatti, non colgono appieno l'effettiva (prima) *ratio decidendi* posta a fondamento della sentenza impugnata, la cui motivazione è, infatti, parzialmente presa in considerazione.

19.1. Più nello specifico, è praticamente in gran parte ignorato l'articolato percorso logico-giuridico (già sintetizzato in narrativa) in base al quale la Corte è giunta a concludere, come già più volte evidenziato, che "il fatto contestato, non sussiste, posto che il lavoratore non si è reso responsabile di un'assenza ingiustificata, ma, tutt'al più, di una condotta diversa ossia, della violazione di un dovere di comunicazione essenzialmente fondato sul dovere di correttezza".

19.2. Per vero, la Corte di merito non ha posto in discussione che le assenze del lavoratore debbano essere tempestivamente giustificate all'azienda (il che è nella specie



previsto espressamente dall'art. 20, primo comma, del CCNL applicato al rapporto).

Ed ha senz'altro tenuto conto che al lavoratore era stata contestata appunto un'assenza ingiustificata dall'8 al 16 aprile 2020, ma che egli aveva affermato di aver fruito dei 12 giorni di permesso aggiuntivi ex art. 33, co. 3, L. n. 104/1992, riconosciuti dal d.l. n. 18/2020.

Inoltre, ha accertato che "Dal novembre 2017 il lavoratore è titolare di permesso ex art. 33, co. 3, L. 104/92 (tre giorni al mese) per assistere il figlio minore disabile in situazione di gravità", che verso la fine di marzo 2020 chiese se e come poteva usufruire dei suddetti 12 giorni aggiuntivi, e che "Allo scadere esatto dei 12 giorni lavorativi di permesso (venerdì 24 aprile), il lavoratore si assentava per malattia e si presentava quindi al lavoro il 4 maggio, allorquando gli veniva consegnata la lettera di licenziamento" (v. *in extenso* pagg. 3-8 della sentenza).

19.3. Tuttavia, la Corte ha considerato che nella fattispecie doveva ritenersi che l'equiparazione tra la mancata comunicazione dell'assenza alla mancanza di cause di giustificazione dell'assenza stessa (già sostenuta dal primo giudice: cfr. pag. 11 della sentenza) non fosse consentita, sia perché non prevista dalle parti del rapporto individuale di lavoro e sia perché la legge e il contratto collettivo non disciplinano modalità e tempistica della comunicazione, la cui doverosità era ricavabile solo dai doveri generali di correttezza e fedeltà.

19.4. Nell'ambito del secondo motivo la ricorrente si riferisce alla circolare n. 45/2020 dell'INPS, che - a prescindere dalla considerazione che essa, come tutte le circolari della p.a.,



è atto amministrativo che non costituisce fonte di diritto (cfr. [Numero sezionale 4713/2024](#)
Cass. n. 35098/2022), della quale si possa denunciare la [Numero di raccolta generale 5611/2025](#)
violazione ex art. 360, comma primo, n. 3), c.p.c. (cfr. [Data pubblicazione 03/03/2025](#)
ex plurimis Cass. n. 16644/2015) – nel punto che richiama la
ricorrente riguarda comunicazioni a carico del datore di lavoro
(e non del lavoratore) rispetto all'INPS (cfr. pagg. 15-16 del
ricorso).

19.5. Non considera, poi, la ricorrente che il riferimento
all'art. 32 del CCNL, diversamente da come sostenuto dalla
stessa, era, invece, più che pertinente nell'ambito del
ragionamento decisorio della Corte d'appello (cfr. in particolare
pagg. 11-12 della sua sentenza).

Difatti, nell'ambito del § B) di tale articolo, dedicato ai
provvedimenti disciplinari, è prevista la sanzione, peraltro
conservativa, sub lett. c) (ossia, la "multa in misura non
superiore a 3 ore di retribuzione da versare all'Istituto di
previdenza sociale"), che può essere adottata, tra gli altri casi,
"a carico ... - del lavoratore che non comunica l'assenza per
malattia e/o la relativa prognosi nonché l'infortunio, secondo le
modalità e tempistica prevista dal presente c.c.n.l.", oppure la
sanzione, parimenti conservativa, sub lett. d) della
"sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo
da 1 a 10 giorni" a carico – "del lavoratore che per la seconda
volta non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa
prognosi nonché l'infortunio, secondo le modalità e la
tempistica previste dal presente c.c.n.l.". Mentre nulla prevede
detto art. 32 per la mancata comunicazione di un'assenza per
la fruizione dei permessi *ex lege* n. 104/1992; comunicazione
che, peraltro, secondo la Corte, neppure risulta prevista, prima
che disciplinata, dalla stessa fonte collettiva (nonostante –
soggiunge questo Collegio – che l'art. 25 si occupi della "Tutela



dei disabili” e faccia più volte esplicito riferimento alla L. n. 104/1992).

20. Non considera, infine, la ricorrente che la Corte, nondimeno, ha ritenuto che la comunicazione in questione in termini generali fosse dovuta dal lavoratore in base alle regole generali di correttezza e buona fede, ma che non era questa la condotta nella specie contestata al lavoratore, vale a dire, la mancata comunicazione, sicché, non potendo essere quest’ultima essere reputata equipollente sul piano disciplinare alla mancata giustificazione dell’assenza, il fatto così come contestato non sussisteva.

21. Inammissibile, poi, è l’ottavo motivo.

22. Nel dedurre la violazione dell’art. 116 c.p.c., la ricorrente non sostiene che la Corte di merito abbia posto a fondamento della sua decisione una prova non dedotta dalle parti, bensì assume, come nel secondo motivo, che la decisione della Corte stessa “si fonda su un’asserzione (i.e. il sig. aveva fruito dei permessi ex L. 104/1992, così come integrati dal D.L. n. 18/2020), che non trova alcun riscontro nei fatti di causa, nelle deduzioni delle Parti, nella documentazione prodotta e nelle testimonianze dei testimoni escussi in giudizio”; muove, cioè, una critica all’apprezzamento probatorio compiuto dai giudici di secondo grado, e ad essi riservato, che non può trovare ingresso in questa sede di legittimità.

23. L’inammissibilità o l’infondatezza dei motivi di ricorso attinenti alla prima *ratio decidendi* renderebbe irrilevante l’esame dei motivi riferiti alla seconda *ratio*, i quali non risulterebbero in nessun caso idonei a determinare l’annullamento della sentenza impugnata, risultando



comunque consolidata l'autonoma motivazione oggetto delle censure dichiarate inammissibili (cfr. in termini Cass., sez. III, 13.6.2018, n. 15399).

24. A completamento di quanto in precedenza osservato (sub § 10.), infatti, mette conto aggiungere che, contrariamente a quello che assume la ricorrente in particolare nel sesto motivo, la parte, peraltro estesa, in cui la Corte d'appello ha argomentato che nel caso di specie non vi è stata neppure una violazione dell'onere di comunicazione integra, non un *obiter dictum*, ma un'ulteriore *ratio decidendi*.

25. In ogni caso, il sesto motivo è infondato perché non sussiste la contraddizione tra le parti di motivazione che la ricorrente pone a raffronto e che esprimono piuttosto due distinte *rationes decidendi*.

In tal senso è sufficiente considerare che nella prima parte di motivazione la Corte aveva concluso sul piano fattuale che "... non vi è prova che egli la mattina del giorno 8 aprile, recatosi in azienda per lavorare, abbia formalmente comunicato al capoturno la sua volontà di usufruire di tale permesso"; mentre alla fine dei passaggi motivazionali che integrano la seconda *ratio* ha considerato che "deve ritenersi che il lavoratore, anche se non in modo formale, avesse comunque resa edotta la società che la sua assenza era dovuta alla fruizione dei giorni di permesso ex art. 24 DL 17.3.2020, n. 18". Ed è evidente che la Corte, dopo aver escluso che il lavoratore avesse comunicato l'assenza in modo «formale», ha in realtà ha ritenuto che la società fosse stata nei fatti messa comunque a conoscenza delle ragioni dell'assenza.

26. Il settimo motivo è inammissibile.



27. Tale censura, formulata esclusivamente in base all'ipotesi di cui all'art. 360, comma primo, n. 5), c.p.c., non contiene, però, la deduzione dell'omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti, bensì si fonda sull'assunto che nel giudizio davanti al Tribunale di Mantova il lavoratore non aveva dedotto la sussistenza delle ragioni di "necessità ed urgenza" (cui la Corte aveva fatto riferimento nella seconda parte della sua motivazione), in quanto "Tale argomentazione è stata sollevata, solamente e tardivamente, in sede di appello".

E a quest'ultimo proposito la ricorrente lamenta che, "nonostante la tempestiva e specifica eccezione d'inammissibilità, la Corte d'Appello ha del tutto omesso di motivare alcunché a riguardo, utilizzando – al contrario – la relativa deduzione al fine di supportare le proprie contraddittorie conclusioni".

28. Pertanto, in realtà la ricorrente deduce un'omessa pronuncia della Corte su detta propria eccezione, che avrebbe dovuto far valere denunciando la violazione dell'art. 112 c.p.c. ovvero deducendo, la nullità della sentenza ex art. 360, comma primo, n. 4), c.p.c.

29. La ricorrente, in quanto soccombente, dev'essere condannata al pagamento, in favore del controricorrente, delle spese di questo giudizio di legittimità, liquidate come in dispositivo, ed è tenuta al versamento di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, ove dovuto.

30. Venendo in considerazioni dati relativi alla salute del controricorrente e del figlio di quest'ultimo, giusta l'art. 52 d.lgs. n. 196/2003, come modificato dal d.lgs. n. 101/2018,



dev'essere disposto che, in caso di diffusione della presente ordinanza, siano omesse le generalità e gli altri dati identificativi del controricorrente.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento in favore del controricorrente delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in € 200,00 per esborsi ed € 5.500,00 per compensi professionali, oltre rimborso forfettario delle spese generali nella misura del 15%, IVA e CPA come per legge.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, 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, a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis, se dovuto.

Dispone che in caso di diffusione del presente provvedimento siano omesse le generalità e gli altri dati identificativi del controricorrente, a norma dell'art. 52 del d.lgs. n. 196 del 2003, come modificato dal d.lgs. n. 101 del 2018.

Così deciso in Roma nell'adunanza camerale del 19.11.2024.

La Presidente

Adriana Doronzo

