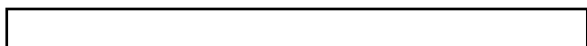


Svolgimento del processo

1. Con sentenza del 3 marzo 2006, la Corte d'Appello di Napoli rigettava il gravame svolto dalla [redacted] spa, in persona del legale rappresentate pro-tempore, contro la sentenza di primo grado che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento intimato al dipendente [redacted], casellante autostradale, in data 18 giugno 2003.

2. La Corte territoriale riteneva:
 - sussistente lo stato morboso addotto dal lavoratore per giustificare l'abbandono del posto di lavoro e la sua assenza per tre giorni (dal terzo turno del 17 al 19 maggio 2003) perché adeguatamente riscontrato nel referto medico rilasciato dal pronto soccorso dell'ospedale [redacted] (nel pomeriggio del 17 maggio 2003) e nel certificato, in pari data, del medico di famiglia recante la prescrizione di un periodo di riposo di tre giorni;
 - l'inerzia della società nell'attivare i controlli di legge per smentire le risultanze delle certificazioni mediche, ai fini della ritenuta compatibilità dello stato di salute con lo svolgimento della prestazione lavorativa, per essersi la società medesima attivata, per verificare il dedotto impedimento, con attività investigativa privata anziché con l'intervento del medico fiscale, nei modi consentiti dall'art.5 della legge n.300/70;
 - compatibili con lo stato morboso del lavoratore le due rappresentazioni amatoriali cui egli partecipava (pur avendo il datore di lavoro già denegato, per esigenze di servizio, la richiesta di ferie o di permesso retribuito per i giorni 16-18 maggio), con impegno marginale, di pochi minuti e tale da non pregiudicarne lo stato morboso;
 - l'addebito mosso al dipendente - l'abbandono del posto di lavoro senza alcuna comunicazione, dedotto dalla società, ovvero quale risultante dalla lettera di contestazione ("aveva lasciato il servizio senza aver ricevuto alcuna autorizzazione") senza far cenno ad una mancata comunicazione -, smentito dalla lettera di contestazione (in data 30 maggio 2003) recante il riferimento al mero abbandono del servizio alle ore 16,15 "senza aver ricevuto alcuna autorizzazione";



- un'eventuale autorizzazione presupponeva la comunicazione di apposita istanza del lavoratore, preceduta dalla notizia che, terminato l'intervento del servizio di ambulanza del "118" per constatare la rottura della corona dentaria del [] con sintomi dolorosi, il lavoratore avesse nuovamente reso nota la sua volontà di abbandonare il posto di lavoro, onde la pretesa della società della predetta autorizzazione;
 - in definitiva, il riferimento, nella contestazione disciplinare, alla sola omessa ricevuta di autorizzazione, limitava l'addebito e lasciava supporre la richiesta di autorizzazione, con relativa comunicazione, non rilasciata, né espressamente e formalmente negata;
 - infine, le risultanze della documentazione medica giustificante il ritiro dall'attività lavorativa, non disconosciute dalla società, non potevano essere contrastate da elementi indiziari, peraltro equivoci, come brevi apparizioni in rappresentazione teatrale amatoriale.
3. Avverso l'anzidetta sentenza della Corte territoriale, la [] spa, in persona del legale rappresentante pro-tempore, ha proposto ricorso per cassazione fondato su quattro motivi, illustrati con memoria. L'intimato ha resistito con controricorso, eccependo l'inammissibilità e l'infondatezza del ricorso.

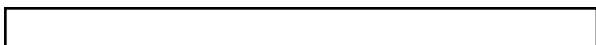


Motivi della decisione

4. Con tre **motivi di ricorso** la ricorrente denuncia omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia (art. 360 n. 5, c.p.c.), per aver la Corte di merito ommesso di motivare sulla non ritenuta fondatezza del motivo espressamente addotto dalla società a fondamento del licenziamento (**primo motivo**) e in ordine alla compatibilità della rottura della corona dentaria del lavoratore con la partecipazione ad una rappresentazione teatrale e non con lo svolgimento della prestazione lavorativa, sul presupposto del minor impegno fisico della recitazione rispetto all'attività lavorativa (**terzo motivo**); inoltre, per aver ritenuto le condizioni fisiche del lavoratore incompatibili con lo svolgimento dell'attività lavorativa di addetto all'esazione di pedaggi sulla base di un giudizio sulla sostenibilità della prestazione fondato su fatti non allegati, né provati dal lavoratore (**quarto motivo**).

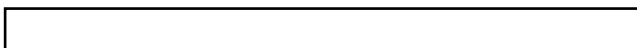
[]

5. Col **secondo motivo** si denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 1175,1176,1375,2110,2119 c.c. per aver la Corte territoriale ritenuto lo stato fisico del lavoratore compatibile con attività alternative e si pone alla Corte il seguente testuale quesito di diritto: “In una fattispecie nella quale il servizio di pronto intervento “118”, chiamato ad intervenire sul posto di lavoro, non abbia accertato la necessità del ricovero del dipendente o la necessità della somministrazione di cure mediche con conseguente interruzione dell'attività lavorativa e il giudice investito della controversia abbia appurato l'idoneità del lavoratore a svolgere altre attività, è legittimo l'abbandono del posto di lavoro, in assenza di autorizzazione del datore di lavoro, da parte dello stesso lavoratore che non si sia offerto di essere adibito allo svolgimento di mansioni equivalenti conformi al proprio stato fisico?”.
6. Il primo motivo è infondato. Osserva il collegio che “in tema di sanzioni disciplinari, l'esigenza della specificità della contestazione non obbedisce ai rigidi canoni che presiedono alla formulazione dell'accusa nel processo penale, né si ispira ad uno schema preconstituito e ad una regola assoluta e astratta, ma si modella in relazione ai principi di correttezza che informano un rapporto interpersonale che già esiste tra le parti ed è funzionalmente e teleologicamente finalizzata alla esclusiva soddisfazione dell'interesse dell'incolpato ad esercitare pienamente il diritto di difesa” (v. Cass. 27842/2009). Inoltre, come più volte affermato da questa Corte, “la previa contestazione dell'addebito, necessaria in funzione dei licenziamenti qualificabili come disciplinari, ha lo scopo di consentire al lavoratore l'immediata difesa e deve conseguentemente rivestire il carattere della specificità, che è integrato quando sono fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. L'accertamento relativo al requisito della specificità della contestazione costituisce oggetto di un'indagine di fatto, incensurabile in sede di legittimità, salva la verifica di logicità e congruità delle ragioni esposte dal giudice di merito” (*ex multis*, v. Cass. 7546/2006). Inoltre, coerentemente e in funzione di garanzia, si pone l'operatività del principio di immutabilità dei fatti contestati, non risultando precluse dall'applicabilità degli stessi principi (di contestazione specifica preventiva dell'addebito e, appunto, di immutabilità dei fatti contestati) le modificazioni dei fatti contestati che non configurino elementi integrativi di una fattispecie di illecito disciplinari diversa e più grave, ma riguardino circostanze



prive di valore identificativo della stessa fattispecie e, perciò, tali da non precludere la difesa del lavoratore sulla base delle conoscenze acquisite e degli elementi a discolta apprestati, a seguito della contestazione dell'addebito (*ex multis*, Cass. 21912/2010).

7. La sentenza impugnata non si discosta dai principi di diritto enunciati, all'esito dell' *iter* argomentativo, analiticamente riferito in narrativa, con accertamento di fatto congruamente motivato. La Corte di merito ha rimarcato l'evidente diversità tra la specifica contestazione dell'addebito e la difesa giudiziale del datore di lavoro. Nei seguenti termini il tenore della lettera di contestazione: "alle 15.25 (*del 17 maggio*) Ella chiedeva di lasciare il servizio per malessere; il personale addetto avviava sul posto un'ambulanza del servizio 118 e il personale, dopo averle prestato le cure del caso La riteneva idoneo al servizio: Ella nonostante ciò alle ore 16,15 lasciava il servizio, senza aver ricevuto alcuna autorizzazione, quindi in data 18/5/2003 alle ore 9,05 comunicava la sua assenza dal servizio per malattia al 3° turno per i giorni 18 e 19/5/2003". In giudizio, fin dal primo atto difensivo, la società ha, invece, assunto che il lavoratore "alle ore 16,15 senza alcuna autorizzazione e senza alcuna comunicazione ai responsabili aveva abbandonato il posto di lavoro", così ampliando, indebitamente, la contestazione dell'illecito disciplinare aggiungendovi il *quid pluris* della "mancata comunicazione ai responsabili" dell'intenzione di lasciare il posto di lavoro.
8. Correttamente il Giudice del gravame, con motivazione immune da vizi logici, ha ritenuto che il riferimento alla sola omessa ricevuata di alcuna autorizzazione costituisse l'ambito dell'addebito mosso al dipendente e che doveva supporre, con ogni probabilità, una richiesta di autorizzazione formulata dal lavoratore, non accolta ma neanche formalmente negata dal datore di lavoro il quale, nella consapevolezza dell'abbandono del posto di lavoro "senza autorizzazione" nel pomeriggio del 17 maggio, tempestivamente si attivava, sia pure *extra ordinem*, nelle ore serali di quel giorno, per far seguire e controllare il lavoratore tramite un'agenzia investigativa.
9. Il ricorso va, pertanto, rigettato con assorbimento degli altri motivi di doglianza. Le spese del giudizio seguono la soccombenza.



P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese processuali liquidate in euro 2700, oltre euro 3.000,00 (tremila) per onorari, IVA, CPA e spese generali
Così deciso in Roma, il 17 gennaio 2011.

Il consigliere estensore
Rossana Mancino

Rossana Mancino

Il presidente
Raffaele Foglia

Raffaele Foglia

IL CANCELLIERE
Giuseppina Ricci
Depositato in Cancelleria
oggi, - 6 MAG 2011
IL CANCELLIERE
Giuseppina Ricci

ESENTE DA IMPOSTA DI BOLLO, DI
REGISTRO, E DA OGNI SPESA, TASSA
O DIRITTO IN SENSI DELL'ART. 10
DELLA LEGGE 11-8-73 N. 533