



TRIBUNALE DI VICENZA

- PRIMA SEZIONE CIVILE -

**SETTORE DELLE CONTROVERSIE DI LAVORO
E DI PREVIDENZA E ASSISTENZA OBBLIGATORIA**

Il Tribunale, in persona del dott. Paolo Talamo, nello sciogliere la riserva assunta all'udienza del 30/10/2020 pronuncia la seguente

Ordinanza

ai sensi dell'art. 1, co. 47 ss., Legge 92/2012

nella causa pendente tra

rappresentato e difeso in giudizio, giusta procura in atti, dall'avv.

ricorrente

e

SPA

rappresentata e difesa in giudizio, giusta procura in atti, dagli avv.ti [redacted] *del*
Foro di Vicenza, con domicilio eletto presso [redacted] *, in 36100 Vicenza,* [redacted]

resistente



In data 9/12/2019, il ricorrente [redacted] ha presentato domanda *on line* all'INPS al fine di godere di un periodo di congedo parentale dal 6/1/2020 al 7/2/2020; richiesta di permesso avanzata con riferimento alla figlia [redacted] che risiede in Algeria assieme alla madre ed agli altri tre figli del ricorrente.

In data 20/12/2019, vale a dire solamente il giorno prima del periodo di ferie concesso in azienda (fino al 12/1/2020), nonostante il ricorrente avesse la ricevuta dell'inoltro all'INPS della richiesta di congedo parentale sin dal 9/12/2019 (il che, a ben vedere, induce a ipotizzare la premeditazione della condotta del ricorrente), il [redacted] ha consegnato la ricevuta di presentazione della predetta domanda al responsabile del personale della società resistente (il dott. [redacted]); detta consegna evidentemente presupponendo la richiesta da parte del ricorrente al datore di lavoro di concessione (invero non facoltizzata) di congedo ai sensi dell'art. 32, Legge 151/2001.

In data 21/12/2019, iniziavano quindi le ferie collettive aziendali per le festività natalizie fino alla data del 12/1/2020 compreso. Ferie che il

ricorrente, nell'inconsapevolezza da parte del datore di lavoro circa il luogo nel quale il [REDACTED] avrebbe trascorso il periodo di non lavoro, ha passato in Algeria partendo in aereo dall'Italia il giorno 22/12/2019 per poi farvi ritorno, in coerenza con il congedo richiesto, il giorno 5/2/2020.

Quanto alla insussistente conoscenza da parte di [REDACTED]

S.P.A. del fatto che il ricorrente si sarebbe recato in Algeria durante il periodo Natalizio ed ivi si sarebbe trattenuto anche dopo il 12/1/2020, milita la circostanza che mai il ricorrente allega, tanto che non indicata tempo, luogo e fisico destinatario dell'eventuale comunicazione, di avere fornito simile informazione al datore di lavoro.

Solamente il giorno 14/1/2020 (portata in Posta dall'INPS, per la sua spedizione, in data 9/1/2020, pur affermando il convenuto datore di lavoro avervi l'INPS provveduto il 7/1/2020 – ma la circostanza è comunque irrilevante) l'INPS ha fatto pervenire presso la residenza del ricorrente (che si trovava in Algeria) lettera datata 11/12/2019 di diniego del richiesto permesso parentale; diniego giustificato dal superamento del periodo di permesso concedibile (*“Lei ha superato il limite massimo di giorni indennizzabili per congedo parentale”*). Identica missiva era già pervenuta a mezzo PEC al datore di lavoro in data 27/12/2019.

Stà di fatto che il datore di lavoro, con lettera datata 30/1/2020, ha contestato al ricorrente la violazione dell'art. 70 del CCNL di riferimento, in quanto non era rientrato in servizio dopo il 13/1/2020 come programmato (*“<<Le contestiamo, pertanto, l'assenza ingiustificata, che ad oggi perdura>>”*). Lettera di contestazione disciplinare inviata il 30/1/2020 e pervenuta presso l'abitazione ricorrente in data 1/2/2020, quando il [REDACTED] come sopra detto, si trovava all'estero. Lettera depositata presso l'Ufficio Postale e resa *“disponibile per il ritiro ... a partire dal 5/2/2020”* e che il ricorrente, rientrato dall'Algeria in data 5/2/2020 allorquando trovava gli avvisi di ricevimento delle suddette due lettere raccomandate (quella dell'INPS di “diniego” del congedo e quella di contestazione disciplinare della [REDACTED] S.P.A.), ha ritirato il giorno 6/2/2020.

Contesta il ricorrente la legittimità del licenziamento subito, quindi domandando la condanna del datore di lavoro ai sensi dell'art. 18, Legge 300/1970, in quanto:

- A) Il licenziamento sarebbe stato irrogato da parte del datore di lavoro, con lettera di licenziamento del 7/2/2020, senza rispettare il termine di cinque giorni per le giustificazioni del lavoratore; termine che avrebbe iniziato a decorrere dal giorno, il 5/2/2020, in cui l'ufficio postale che aveva curato il recapito della missiva contenente il licenziamento aveva reso disponibile la medesima;
- B) Il licenziamento sarebbe stato irrogato in assenza di giusta causa (insussistenza/irrilevanza disciplinare del fatto contestato) posto che il ricorrente aveva diritto ad un periodo di congedo parentale pari a dieci mesi, egli trovandosi, come da circolare INPS, nella condizione paragonabile a quella di "*genitore solo*" (di cui all'art. 32, lett. c) Dlgs 151/2001), in quanto la moglie è affetta da grave infermità (artrite reumatoide) che le impedisce di prendersi cura dei figli, oltre che di svolgere le normali attività della vita quotidiana;
- C) Inoltre il provvedimento di diniego del congedo parentale è stato adottato dall'INPS oltre il termine di 30 giorni dalla presentazione della domanda del ricorrente di modo che sulla richiesta del lavoratore si era pertanto già formato silenzio assenso ai sensi dell'art. 20, Legge 241/1990; infatti, secondo la ricostruzione di parte ricorrente, la lettera dell'INPS datata 11/12/2019, contenente il provvedimento di "*reiezione della domanda di congedo parentale*", è stata in realtà, portata in Posta dall'INPS, per la sua spedizione, solo in data 9/1/2020 (vale a dire oltre il termine di 30 giorni dalla domanda di congedo parentale presentata dal ricorrente) e portata in consegna al ricorrente solo il 14/1/2020;
- D) Inoltre, anche, il ricorrente, in quanto all'estero, era nell'impossibilità di avere cognizione del diniego del rigetto della propria domanda di congedo parentale.

*

Si oppone la convenuta [REDACTED]
del ricorso.

S.P.A. all'accoglimento

Non ravvisa l'odierno giudicante la segnalata violazione da parte del convenuto datore di lavoro del termine a difesa di 5 giorni poiché non condivisibile è l'affermazione di parte ricorrente secondo cui il detto termine avrebbe iniziato il suo decorso il giorno 5/2/2020.

Deve infatti essere prima di ogni altra cosa detto, come già sopra è stato anticipato, che non vi è prova alcuna della consapevolezza da parte del datore di lavoro dell'assenza dal ricorrente dal proprio domicilio nel quale il ricorrente ha ricevuto missiva contenente la contestazione disciplinare (inviata il 30/1/2020) e, prima ancora, la lettera con la quale l'INPS ha comunicato la reiezione della richiesta di permesso. In ogni caso, non è in alcun modo possibile affermare che [REDACTED] S.P.A. sapesse che, proprio alla data dell'1/2/2020, allorquando è stato pacificamente tentato il recapito della lettera di contestazione disciplinare presso la residenza del [REDACTED] quest'ultimo si trovasse ancora in Algeria; né, d'altronde, è possibile affermare che [REDACTED] S.P.A. avesse conoscenza del fatto che la famiglia del [REDACTED] non si trovasse in Italia.

Posto quanto sopra deve essere evidenziato come in base all'art. 1335 cc. ogni dichiarazione – quale certamente è un atto di licenziamento ovvero una contestazione disciplinare - diretta ad una determinata persona si reputa da questa conosciuta nel momento in cui la comunicazione giunge all'indirizzo del suo destinatario; potendo la detta presunzione (relativa) essere vinta dalla dimostrazione da parte del destinatario della dichiarazione di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di averne notizia.

Ora, la norma sopra menzionata viene comunemente interpretata in giurisprudenza, proprio con riferimento alla materia che qui rileva, nel senso che <<la comunicazione di un atto negoziale recettizio, quale è il licenziamento, si presume conosciuto dal destinatario nel momento in cui è recapitato al suo indirizzo e non nel diverso momento in cui questi ne prenda effettiva conoscenza, con la conseguenza che ove l'atto recettizio venga comunicato con lettera raccomandata a mezzo del servizio postale, non consegnata al destinatario per l'assenza sua e delle persone abilitate a riceverla, si presume pervenuta alla data in cui è rilasciato il relativo avviso di giacenza presso l'ufficio postale (cfr Cass. n. 6527/2003), restando irrilevante il periodo legale del compimento della giacenza e quello intercorso tra l'avviso di giacenza e l'eventuale ritiro da parte del destinatario (così Cass. n. 27526/2013)>> [cfr. cass. civ. 23589/2018]. In altre parole, <<per ritenere sussistente, secondo l'art, 1335 cod, civ. la presunzione di conoscenza, da parte del destinatario, della dichiarazione a questo diretta, occorre la prova, il cui onere incombe al dichiarante, che la dichiarazione sia pervenuta all'indirizzo del destinatario, e tale momento, nel caso in cui la dichiarazione sia stata inviata mediante lettera raccomandata non consegnata per l'assenza del destinatario (o di altra persona abilitata a riceverla), coincide con il rilascio del relativo avviso di giacenza del plico presso l'ufficio postale, e non già con il

momento in cui la lettera sia arrivata al recapito in cui non fu consegnata." (in senso conf. v. anche Cass. sez. lav. n. 6527 del 24/4/2003)>> [cfr. cass. civ. 6256/2016].

Dovendosi anche evidenziare, con riferimento all'assenza colpa ed al concetto di impossibilità di avere notizia della comunicazione, come questa si sostanzia, per unanime giurisprudenza di legittimità dal cui insegnamento chi oggi giudica non ha motivo di discostarsi, nell'impossibilità da parte del destinatario di avere conoscenza della dichiarazione per circostanze eccezionali (come una improvvisa e grave malattia) ed estranee alla sua volontà e che lo abbiano tenuto lontano dal luogo di destinazione della dichiarazione stessa ed abbiano in tal modo interrotto in modo assoluto il suo collegamento (anche telefonico od epistolare) con tale luogo, essendo quindi necessario che il destinatario dimostri un fatto o una situazione che spezzi od interrompa in modo duraturo, il che non ricorre nel caso di specie, il collegamento tra il destinatario ed il luogo di destinazione della comunicazione e che tale situazione sia incolpevole, vale a dire non superabile con l'uso dell'ordinaria diligenza. Nel caso di specie il ricorrente, che come si dirà è partito per l'Algeria senza essersi curato di prendere conoscenza dell'esito della propria domanda di congedo parentale (come invero avrebbe potuto fare collegandosi al sito internet dell'INPS), avrebbe ad esempio potuto fornire al datore di lavoro proprio recapito al di fuori dell'Italia ovvero concordare/comunicare al datore di lavoro altra metodologia per essere contattato.

Ora una simile prova non è stata fornita né il ricorrente (che neppure ha riferito di non vivere da solo in Italia) si è offerto di fornirla.

*

Quanto alla tematica della sussistenza o meno della giusta causa, occorre prima di ogni cosa evidenziare come il datore di lavoro, come inequivocabilmente, ancorché indirettamente, emerge dalle difese dallo stesso espresse e dalla contestazione disciplinare inviata al ricorrente, risulti avere rimesso all'INPS la valutazione di sussistenza dei presupposti di concessione del permesso parentale richiesto dal ricorrente. D'altronde il tenore dell'art. 32, Legge 151/2001 non lascia grandi spazi di discrezionalità in capo al datore di lavoro il quale, ove gli sia richiesto, nella misura in cui l'INPS acconsenta al pagamento dell'indennità prevista dall'art. 34, Legge 151/2001, deve consentire la fruizione del congedo.

E' quindi un dato di fatto che il convenuto datore di lavoro, peraltro solamente il giorno 30/1/2020, si sia attivato in via disciplinare in conseguenza della comunicazione – ricevuta dalla convenuta [REDACTED] S.P.A. il 27/12/2019 e dal [REDACTED] il giorno 14/1/2020 - con la quale l'INPS ha segnalato il diniego del richiesto permesso parentale. Ed infatti nella contestazione disciplinare la condotta del ricorrente è censurata dalla [REDACTED] S.P.A. non tanto perché posta in essere dal [REDACTED] in assenza di un accordo tra le parti, bensì solo perché tenuta dal lavoratore nonostante il diniego dell'INPS.

Deve poi essere sempre preliminarmente rilevato come irrilevanti siano le considerazioni di parte ricorrente in punto formazione del silenzio assenso da parte dell'INPS posto che, ferme le valutazioni di insussistenza dei presupposti di riconoscimento del congedo parentale, demandate dal convenuto all'INPS, di cui oltre si dirà, la regola di cui all'art. 20 della Legge 241/1990 è diretta a regolare i rapporti fra il privato e le amministrazioni e non tra lavoratori e datori di lavoro. In ogni caso, come chiarito dalla parte convenuta in comparsa di costituzione e risposta (pagg. 9-11), nel caso di specie non si è formato alcun silenzio assenso posto che i tempi legali di disbrigo della pratica connessa alla richiesta di congedo parentale sono di 60 giorni e non di 30.

Posto quanto sopra deve essere detto come non sia possibile affermare che il ricorrente avesse diritto a godere di un periodo di permesso/congedo parentale proprio dal 13/1/2020 (ovvero dal 6/1/2020) fino al 7/2/2020 così come non è possibile affermare che l'INPS abbia illegittimamente rigettato la richiesta di congedo parentale avanzata dal ricorrente il quale, ed il fatto è pacifico ed assorbente, mai ha segnalato né all'INPS né tantomeno al datore di lavoro la condizione della moglie; condizione che, forse, avrebbe consentito al [REDACTED] di godere di un più lungo – fino a 10 mesi anziché soli mesi 6 – periodo di astensione dal lavoro.

Posto quanto sopra e quindi che il ricorrente non aveva fornito ad INPS e datore di lavoro la documentazione necessaria per essere autorizzato a godere di un periodo di congedo superiore ai sei mesi già fruiti, non solo era prevedibile, all'atto della sua presentazione, il rigetto della domanda di congedo avanzata dal [REDACTED] ma è anche assodato e pacifico che il ricorrente, ricevuta la missiva contenente comunicazione di rigetto in data 14/1/2020, e

da tale momento da ritenersi - per quanto già sopra detto - dal ricorrente conosciuta, non si sia immediatamente recato al lavoro.

Deve qui essere, a chiarimento, evidenziato come la possibilità di prevedere da parte del ricorrente il rigetto della domanda di congedo sia desumibile dalla sua condotta e, in particolare, dall'aver il comunicato al datore di lavoro la richiesta di congedo parentale solamente poche ore prima dell'inizio delle ferie e della sua partenza per l'Algeria, ciò benchè la domanda di congedo fosse stata inoltrata sin dal giorno 9/12/2019, ed inoltre come la non assenza di colpa del ricorrente, con riferimento alle considerazioni alle quali impone la norma dell'art. 1335 cc., ben possa essere apprezzata in considerazione del fatto che il ricorrente, recandosi in Algeria, si sia posto in condizione di non ricevere comunicazioni da parte dell'INPS pur potendo ipotizzare, come sopra detto, che la sua domanda di congedo sarebbe stata rigettata. Il ricorrente, in ogni caso, risulta essersi recato in Algeria, così godendo di un congedo, senza avere avuto preventiva cognizione dell'esito della domanda di congedo avanzata e, inoltre, senza essersi curato, pur potendolo fare, di prendere conoscenza del detto esito (ovviamente, ove il ricorrente avesse avuto conoscenza effettiva del rigetto della domanda prima del 14/1/2020, posto che il provvedimento di diniego è del 27/12/2019, ben potrebbe essere affermato il comportamento premeditato del in ogni caso, lo si deve dire, una simile conoscenza allo stato non risulta).

Posto il suddetto contesto ben può dirsi integrata, quantomeno a decorrere dal giorno 14/1/2020, fino al momento di invio della contestazione disciplinare (il giorno 30/1/2020), la violazione imputata dal convenuto datore di lavoro al Violazione che, sostanziatasi in due settimane di assenza del dal luogo di lavoro, certamente costituisce, e non solo a mente del CCNL applicato in azienda, giusta causa di licenziamento.

La domanda avanzata dal ricorrente deve quindi essere rigettata e confermata la correttezza del recesso datoriale.

*

Venendo infine alle spese di lite, tenuto conto delle ragioni della decisione per come sopra esplicitate e, quindi, del comportamento del ricorrente che appare essersi assentato dal lavoro assumendo, ingiustificatamente, come circostanza pacifica la concessione del congedo parentale, le stesse non possono che essere regolate in base al principio della soccombenza.

PQM

Il Tribunale di Vicenza, in composizione monocratica, definitivamente pronunciando all'esito della fase sommaria del rito di cui all'art. 1, co. 47 ss., Legge 92/2012, così provvede,

rigetta il ricorso;

condanna il ricorrente a rifondere alla parte
convenuta ██████████ SPA i costi di giudizio dalla
stessa sostenuti a tale titolo liquidando la complessiva somma di €. 2.100,00 oltre a spese generali e ad accessori di legge (iva e cpa).

SI COMUNICHI ALLE PARTI COSTITUITE.

Vicenza, 29 dicembre 2020.

Il giudice
dott. Paolo Talamo