

Tribunale di Latina
Sezione lavoro
Sentenza n. 1105 del 6 ottobre 2025

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL TRIBUNALE DI LATINA

Sezione Lavoro

Il Tribunale di Latina, nella persona del giudice dr. Umberto Maria Costume, all'esito dell'udienza del 30 settembre 2025, sostituita dal deposito di note scritte ai sensi dell'art. 127ter c.p.c.; lette le note di trattazione scritta depositate dalle parti; ha pronunciato, mediante deposito telematico, la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 2724/2024 R.G., promossa da

(...) rappresentato e difeso dagli avv.ti (...) e (...)

Montanari;

contro

(...) in persona del l.r.p.t., rappresentata e difesa dall'avv. (...);

MOTIVI DELLA DECISIONE

La presente sentenza viene redatta senza la concisa esposizione dello svolgimento del processo e con una motivazione limitata alla succinta enunciazione dei fatti rilevanti della causa e delle ragioni giuridiche della decisione, anche con riferimento a precedenti conformi, così come previsto dagli artt. 132 n. 4) c.p.c. e 118 disp. att. c.p.c. nonché sulla scorta del criterio della "ragione più liquida", in forza del quale la causa può essere definita sulla base di una questione ritenuta di più agevole soluzione - anche se logicamente subordinata - senza che sia necessario esaminare previamente le altre (v. Cass. sez. VI-L ord. 28/05/2014, n. 12002), persino qualora si tratti di questioni aventi natura pregiudiziale (v. in questo senso Cass. sez. un. 9936/14).

Con ricorso ex art. 441bis c.p.c. depositato in data 9.07.2024, (...) conveniva in

giudizio innanzi all'intestato Tribunale la (...) deducendo:

- di essere stato dapprima assunto, in data 27.02.2015, dalla (...) e poi successivamente assorbito -a decorrere dal 27.06.2023 e dopo esser transitato per un periodo anche alle dipendenze della società (...) nell'organico della convenuta, società consortile subentrata nell'appalto del Cantiere di lavorazione e smaltimento dei rifiuti sito in Ardea;

- di essere stato astretto in custodia cautelare in data 21.10.2023;

- di aver in quell'occasione, lo stesso giorno, comunicato la propria indisponibilità al datore di lavoro, incaricando a ciò sia tale (...), il quale riferì la circostanza al capo cantiere della resistente,

(...), sia tale (...) che avvisò tutti i responsabili dell'azienda;

- di aver ciononostante ricevuto dalla società convenuta, in data 6.11.2023, lettera di contestazione disciplinare per assenza ingiustificata e non comunicata dal 23.10.2023 e, in data 5.12.2023, missiva di licenziamento per giusta causa, tempestivamente impugnata in via stragiudiziale a mezzo PEC del 25.01.2024.

Dedotto e documentato lo stato di detenzione carceraria che aveva giustificato l'assenza contestatagli; allegato di aver fatto tutto quanto in suo potere per far pervenire al proprio datore la relativa comunicazione; eccepita, dunque, l'insussistenza del fatto -seppur nella sua dimensione giuridica-, il ricorrente rassegnava le seguenti conclusioni:

'Dichiarare la inefficacia e/o illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente, e per l'effetto b. Ordinare alla (...) in persona del legale rappresentante pro tempore, la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro occupato al momento del licenziamento;

c. Condannare la (...) al risarcimento del danno, stabilendo un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, in ogni caso in misura non inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto, dichiarando dovuto a tal fine l'importo mensile di Euro 2.247,18, ovvero il maggiore o diverso importo che sarà accertato dal Tribunale.

d. Condannare (...) al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali per il periodo di tempo che va dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegra."

Il tutto con vittoria delle spese di lite da distrarsi in favore dei procuratori dichiaratisi antistatario. Si costituiva in giudizio la (...) resistendo al ricorso e chiedendone l'integrale reiezione sulla base di varie argomentazioni in fatto ed in diritto, vinte le spese. Istruita documentalmente e a mezzo prova testimoniale, la causa veniva rinviata per la discussione all'udienza di cui in epigrafe e, all'esito della stessa (celebrata con modalità di trattazione scritta), decisa mediante deposito telematico della sentenza completa di contestuale motivazione, nel rispetto dei termini di cui all'art. 127ter c.p.c.

Il ricorso non può trovare accoglimento per le ragioni di seguito concisamente esplicitate.

Giova prioritariamente evidenziare come nella fattispecie in scrutinio non sia in alcun modo revocabile in dubbio l'esistenza di una valida causa di giustificazione per le assenze sul lavoro perpetrate dal ricorrente, avendo quest'ultimo documentato di essere stato sottoposto a misura custodiale detentiva per tutto il periodo oggetto di contestazione.

Permane però da vagliare l'effettivo adempimento, da parte del prestatore, del contestuale obbligo, su di lui gravante, di fornire al datore una tempestiva e completa comunicazione della propria assenza.

A tal riguardo, infatti, se è vero che non sussiste una modalità tipica, formalmente imposta, di comunicazione, è altrettanto vero che, nella sostanza, l'assenza deve comunque essere effettivamente e tempestivamente comunicata.

Il lavoratore che abbia necessità di assentarsi per un periodo più o meno lungo è insomma tenuto a comunicare al datore i motivi dell'assenza e può farlo con qualsiasi modalità, purché tempestiva ed efficace.

La previsione di un siffatto obbligo comunicativo, poi, risponde all'esigenza di dare al datore la possibilità di approntare una sostituzione e comunque riorganizzare il servizio in mancanza del lavoratore assente. E, allora, affinché possa realizzare questo obiettivo, è necessario -secondo consolidata giurisprudenza- che la comunicazione del lavoratore sia anche esaustiva, nel senso che deve contenere l'indicazione dei motivi dell'assenza e la sua durata presumibile.

Così precisate le coordinate dell'obbligo comunicativo su cui il sindacato di questo Tribunale è chiamato a concentrarsi, e volgendo immediatamente allo scrutinio della concreta fattispecie dedotta in giudizio, va rilevato come la massima sanzione disciplinare in questa sede impugnata sia stata motivata dall'assenza dal lavoro del ricorrente protrattasi per un tempo superiore a cinque giorni (alla data della

contestazione già pari a 15 giorni), tempo già ritenuto idoneo dal contratto collettivo a risolvere il rapporto, non accompagnata da alcuna giustificazione per oltre un mese. Secondo il prevalente orientamento pretorio, infatti, "rientra tra gli obblighi di correttezza e diligenza del prestatore di lavoro anche quello di comunicare tempestivamente al datore di lavoro eventuali impedimenti nel regolare espletamento della prestazione che determinino la necessità di assentarsi, sicché il mancato rispetto di tale obbligo può giustificare il licenziamento, poiché la mancata comunicazione dell'assenza dal lavoro, anche se in astratto dovuta a motivi legittimi, è idonea ad arrecare alla controparte datoriale un pregiudizio organizzativo, derivante dal legittimo affidamento in ordine alla supposta effettiva ripresa della prestazione lavorativa" (Cass. sez. L, Sentenza n. 10352 del 13/05/2014).

E allora, il fatto che il lavoratore fosse impossibilitato a presentarsi al lavoro, perché ristretto in carcere, costituiva senz'altro un motivo astrattamente idoneo a giustificare l'assenza improvvisa, ma avrebbe dovuto essere comunque comunicato tempestivamente, efficacemente ed esaustivamente, per porre l'azienda nelle condizioni di riorganizzare il servizio e di assumere in generale i provvedimenti organizzativi conseguenti.

E non rileva affatto che la società convenuta avesse potuto apprendere informalmente (come emerso dall'esperita istruttoria) che costui era stato arrestato, perché l'informazione era in ogni caso incompleta e non idonea a consentire all'azienda di assumere i provvedimenti necessari alla sostituzione del dipendente.

Non era dato conoscere, infatti, le ragioni dell'arresto, se si trattava di una misura temporanea, di natura cautelare o definitiva, di breve o di lunga durata, insomma mancavano le notizie minime utili per regolarsi di conseguenza.

In conclusione, una comunicazione priva dei requisiti minimi per svolgere la sua funzione, resa verbalmente per interposta persona, in modo assolutamente incompleto, non è idonea a giustificare un'assenza protrattasi per lungo tempo senza alcuna notizia ufficiale.

Del resto, trascorsi i cinque giorni successivi all'arresto -in cui peraltro è lecito dubitare del fatto che il ricorrente non potesse avere contatti telefonici con un avvocato o con i propri familiari- il (...) avrebbe comunque potuto disporre una comunicazione scritta ed esaustiva dei motivi dell'assenza e della durata presumibile.

Il lavoratore, invece, si è completamente disinteressato di aver abbandonato il posto di lavoro e di aver lasciato il datore di lavoro privo di notizie in merito alla sua assenza, che peraltro era destinata a durare a lungo. Né può essere in alcun modo valorizzato il fatto che un collega -tale (...), anche vicino di casa del (...) assistette al

momento dell'arresto ed ebbe modo di riferire informalmente la circostanza agli altri colleghi. Testimoniare di aver assistito all'esecuzione della misura precautelare, infatti, avrebbe potuto -al più- spiegare la ragione dell'assenza del lavoratore nell'immediato, ma non avrebbe potuto offrire alcuna informazione sulla protrazione dell'assenza nei giorni a seguire. Parimenti irrilevante è il riferimento all'ex-compagna del ricorrente, di cui questi neppure è stato in grado di ricordare il nome, alla quale sarebbe stato conferito l'incarico -nella concitazione del blitz- di mandare un non meglio specificato messaggio ad altro collega di lavoro, tale (...).

Insomma, il compendio assertivo ed istruttorio acquisito al processo non consente di ritenere dimostrato l'adempimento da parte del lavoratore dell'obbligo di comunicare al proprio datore, in maniera tempestiva, efficace ed esaustiva, l'assenza contestata.

Anzi, il totale disinteresse rispetto alle esigenze organizzative della compagine datoriale, protratto per oltre un mese dall'arresto, integra senz'altro una grave compromissione del vincolo fiduciario su cui deve basarsi la collaborazione del prestatore di lavoro, giustificando la massima sanzione disciplinare in questa sede impugnata e conducendo, in conclusione, alla reiezione del ricorso.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale di Latina in funzione di giudice del lavoro, ogni contraria istanza, domanda ed eccezione disattesa:

- rigetta il ricorso;
- condanna parte ricorrente alla rifusione, in favore della convenuta, delle spese di lite, che liquida in euro 4.629,00, oltre rimborso spese generali, IVA e CPA, come per legge.

Data udienza 6 ottobre 2025