

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro civile

Sentenza 17 agosto 2018, n. 20761

Integrale

Malattia del lavoratore - Periodo di comporta - Mancato avvertimento del datore di lavoro - Il datore di lavoro non lede i principi di buona fede - Mancata comunicazione al proprio dipendente, in assenza per malattia, la prossimità della scadenza del periodo di comporta previsto dalla contrattazione collettiva

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. NAPOLETANO Giuseppe - Presidente

Dott. MANNA Antonio - Consigliere

Dott. ARIENZO Rosa - Consigliere

Dott. DE GREGORIO Federico - rel. Consigliere

Dott. PONTERIO Carla - Consigliere

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 17523-2016 proposto da:

(OMISSIS), domiciliato in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso la Cancelleria della Corte di Cassazione, rappresentato e difeso dall'avvocato (OMISSIS), giusta delega in atti;

- ricorrenti -

contro

(OMISSIS) S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in (OMISSIS), presso lo studio dell'avvocato (OMISSIS), rappresentata e difeso dall'avvocato (OMISSIS), giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 1439/2015 della CORTE D'APPELLO di MESSINA, depositata il 29/12/2015 R.G.N. 1452/2013;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 10/01/2018 dal Consigliere Dott. FEDERICO DE GREGORIO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CELESTE Alberto, che ha concluso per il rigetto del ricorso;

udito l'Avvocato (OMISSIS) per delega verbale Avvocato (OMISSIS);

udito l'Avvocato (OMISSIS).

FATTI di CAUSA

Il giudice del lavoro di PATTI rigettava la domanda proposta da (OMISSIS), diretta ad ottenere la declaratoria d'illegittimità del licenziamento, intimatogli dalla datrice di lavoro (OMISSIS) S.p.a. per superamento del periodo di comporto, il 12 maggio del 2005. Peraltro, con successiva sentenza pronunciata nell'anno 2013 lo stesso giudice rigettava anche la domanda del medesimo attore, volta ad ottenere il pagamento di quanto preteso a titolo di lavoro straordinario. Entrambe le pronunce venivano impugnate dal (OMISSIS), il cui gravame però veniva rigettato dalla Corte di Appello di Messina con sentenza n. 1439 in data 3 novembre - 29 dicembre 2015, con la condanna inoltre l'appellante al pagamento delle relative spese.

Contro tale pronuncia il (OMISSIS) ha proposto parziale ricorso per cassazione, limitatamente al rigetto della domanda inerente al recesso, mediante atto in data 28 giugno 2016, affidato a quattro motivi (non numerati), cui ha resistito (OMISSIS) S.p.a. mediante controricorso notificato come da relata in data 29 - 30 luglio 2016.

RAGIONI DELLA DECISIONE

I motivi di ricorso possono essere così come di seguito sintetizzati:

1) con il primo motivo è stata lamentata la violazione e falsa applicazione della L. n. 604 del 1966, articoli 2 e 5 in relazione all'articolo 360 c.p.c., n. 3, assumendosi la genericità della lettera di licenziamento per mancata esposizione dei relativi motivi, sull'assunto che parte datoriale si era limitata a comunicare il superamento del periodo di comporto senza però individuare né il dies a quo per il conteggio dei 36 mesi previsti dal C.C.N.L. di categoria, né i giorni ed i periodi di assenza. La lettera di licenziamento (il cui testo tuttavia non risulta riportato, in violazione quindi dell'articolo 366 c.p.c., comma 1, n. 6), secondo il ricorrente, si limitava di intimare il recesso in tronco per superamento del periodo di comporto, senza dire perché e senza indicare quanti fossero i giorni di assenza e neanche precisare il periodo. Al riguardo il ricorrente ha richiamato la giurisprudenza di legittimità, secondo cui vi è inefficacia del licenziamento ove il datore di lavoro, a seguito della richiesta del lavoratore interessato, ometta di comunicargli tempestivamente i motivi del suo recesso, in tal modo violando la prescrizione dettata dalla L. n. 604 del 1966, articoli 2 non diversamente dalle ipotesi in cui si limiti ad una comunicazione che per la sua assoluta genericità risulti del tutto inidonea e quindi equivalente alla mancata comunicazione;

in secondo luogo è stata lamentata la violazione e falsa applicazione del combinato disposto di cui all'articolo 2963 c.c., articolo 155 c.p.c. nonché articolo 40, commi 11, 15 e 16 del c.c.n.l. in relazione all'articolo 360 c.p.c., n. 3 (articolo 40, comma 11 c.c.n.l.: "Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato sino alla scadenza del preavviso stesso", di modo che secondo il ricorrente per il superamento del periodo di comporto la contrattazione collettiva non prevede il licenziamento in tronco, ma con preavviso. A norma dell'articolo 40 c.c., comma 15, superati limiti di conservazione del posto e di corresponsione dei trattamenti sopraindicati per un continuativo grave evento morboso, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta da presentarsi entro i suddetti limiti, di un periodo di aspettativa della durata di cinque mesi, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto, donde la conferma della illegittimità dell'impugnato recesso, visto che la richiesta di aspettativa non retribuita può essere avanzata entro i suddetti limiti, quindi anche quelli di cui al comma 11, ovvero durante il preavviso di licenziamento. D'altro canto, il lavoratore che abbia diritto di chiedere l'aspettativa deve anche sapere che sta per superare il periodo di comporto, laddove diversamente opinando l'interessato non sarebbe mai in condizione di poter usufruire dell'aspettativa e quindi di poter esercitare il proprio diritto, mentre solo il datore di lavoro dispone di queste informazioni, che ha quindi l'obbligo di comunicare. Inoltre, l'articolo 40, comma 16, stabilisce che in presenza di malattie particolarmente gravi per natura e continuità di assenza, documentate clinicamente, azienda e RSU esamineranno i possibili interventi di tutela in quanto il lavoratore interessato ne faccia richiesta, nel rispetto del Decreto Legislativo n. 196 del 2003, sicché anche in tal caso è richiesto l'impulso del lavoratore, che tuttavia non può avvenire se il datore di lavoro non lo informa sul numero delle assenze, donde l'impossibilità di esercitare il proprio diritto). Pertanto, parte datoriale aveva il dovere di rendere effettivamente esercitabili i diritti di cui ai commi 11, 15 e 16 del succitato articolo 40, diritti tutti subordinati ad impulso di parte, però soggetti a termini sconosciuti dal lavoratore, ma noti soltanto dal datore di lavoro;

3) con il terzo motivo è stata denunciata la violazione e falsa applicazione della L. n. 604 del 1966, articolo 5 per illegittima inversione dell'onere probatorio e inesistenza del superamento del periodo di comporto in relazione all'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 3. Nella specie parte datoriale

avrebbe dovuto dimostrare sia le assenze, sia le cause delle assenze, allo scopo però non bastando i certificati medici del (OMISSIS), ma occorrendo anche la produzione dei turni di lavoro, in assenza dei quali non vi era prova che l'assenza nei giorni festivi e non lavorativi fossero computabili per determinare il superamento del periodo di comportamento, laddove tra l'altro, secondo il ricorrente, vanno conteggiati anche i festivi e i non lavorativi, ma unicamente se inseriti tra giorni lavorativi in cui il lavoratore risulti assente. In realtà i giorni di malattia dal (OMISSIS) erano stati 251, perciò ampiamente entro il periodo di comportamento, mentre ogni altra metodologia di calcolo era opinabile e lesiva del diritto del lavoratore, nonché della volontà delle parti contraenti;

4) con il quarto motivo è stata dedotta la violazione e falsa applicazione dell'articolo 2963 c.c. e dell'articolo 155 c.p.c., per aver il giudice a quo disatteso il computo dei termini secondo il calendario comune in favore di una durata convenzionale del mese fissata in giorni 30, mentre ai sensi dell'articolo 155 per il computo dei termini a mesi deve farsi riferimento al calendario comune e non a convenzioni comuni, valide soltanto ove concordate, cioè che non risultava nel caso di specie, poiché il contratto di lavoro non riportava alcuna clausola in tal senso, laddove tra l'altro non risultava prodotto integralmente il contratto collettivo, all'uopo richiamando parte ricorrente pure l'articolo 369 c.p.c., comma 2, n. 4.

Tanto premesso, il ricorso va disatteso in forza delle seguenti considerazioni.

Invero, come si evince peraltro dalla lettura della sentenza di appello, il (OMISSIS) con l'interposto gravame circa il contestato recesso si era limitato a criticare il conteggio riepilogativo operato da parte datoriale, secondo cui erano stati complessivamente 277 i giorni di assenza durante il periodo considerato, anziché i 270 previsti. L'appellante aveva, quindi, evidenziato che la società nel proprio computo aveva compreso anche i periodi non lavorativi, i festivi, i sabati e le domeniche non ricompresi nel periodo di malattia. Faceva, altresì, presente che parte datoriale gli aveva comunicato soltanto il numero totale delle assenze in maniera del tutto generica, donde anche la genericità dello stesso provvedimento, laddove d'altro canto il contratto collettivo prevedeva la possibilità di usufruire di un periodo di aspettativa allo scopo di evitare il superamento del periodo di comportamento, possibilità tuttavia preclusa nel caso di assenza di un preavviso di licenziamento. Orbene, la Corte d'Appello ha disatteso le doglianze mosse con il gravame, osservando preliminarmente che non rilevava la mancata conoscenza da parte del lavoratore del limite cosiddetto esterno del comportamento e della durata complessiva delle malattie e che non costituiva violazione, da parte del lavoratore, dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, la mancata comunicazione al lavoratore dell'approssimarsi del superamento del periodo di comportamento, perciò citando il precedente di questa Corte (Cass. n. 14891 del 2006). Parimenti, andava osservato circa la questione dell'aspettativa.

Circa, poi, il calcolo del periodo di comportamento, secondo la Corte distrettuale, in difetto di apposita disciplina contrattuale con esplicite previsioni di segno contrario, andavano inclusi nel calcolo anche i giorni festivi che cadevano durante il periodo di malattia indicato dal certificato medico, operando in difetto di prova contraria, di cui era onerato il lavoratore, una presunzione di continuità in quei giorni dell'episodio morboso addotto dal lavoratore, quale causa dall'assenza dal lavoro e del mancato adempimento della prestazione dovuta. Né ai fini del computo complessivo del periodo di assenza potevano detrarsi i giorni di ferie ove non fosse stata avanzata domanda al riguardo da parte dell'interessato del periodo maturato e non goduto. Pertanto, applicati nella specie anzidetti principi, non poteva essere imputato alla società alcun difetto di motivazione del provvedimento.

Inoltre, nessuna prova l'appellante aveva offerto in ordine alla circostanza secondo la quale la malattia avvenuta dopo il febbraio 2005 fosse imputabile ad infortunio sul lavoro. La richiesta istruttoria avanzata a tale scopo soltanto in sede di gravame era inammissibile. Nessun obbligo di preavviso poi incombeva su parte datoriale. D'altro canto, il c.t.u. nominato dal collegio aveva calcolato il numero di giorni di malattia durante i quali il (OMISSIS) era stato assente ed inoltre i testi escussi avevano ricordato che il sabato era lavorativo, sicché anche tale giornata andava considerata ai fini del comportamento. Poco rilevava l'assunto attoreo, secondo cui nel succedersi dei turni lavorativi e di riposo le assenze potevano coincidere con i giorni di riposo, non potendo detta turnazione assumere alcun rilievo proprio per l'assenza del lavoratore. Nel conteggiare il periodo di comportamento andavano, pertanto, escluse soltanto le domeniche o i giorni festivi cadenti all'inizio ovvero alla fine del periodo di malattia. In tal modo i giorni di malattia complessivamente usufruiti dal (OMISSIS), in base alla c.t.u., risultavano in numero di 274. Il (OMISSIS) era intervenuto il licenziamento, di guisa che tale giornata non andava computata, per cui ne rimanevano 273, numero dunque superiore al periodo di comportamento stabilito dall'articolo 40 del contratto collettivo. Peraltro, il periodo di malattia goduto dal (OMISSIS) risultava superiore a quello di comportamento fissato dal citato articolo 40 anche nel caso in cui si fosse voluto per i periodi continuativi rapportare gli stessi come unità di misura al mese. Infatti, applicando questo criterio risultava un periodo di assenze complessivamente superiore e nove mesi (tra il (OMISSIS)).

Pertanto, alla stregua di quanto sopra accertato dalla Corte di merito, con motivazione adeguata ed immune da vizi logico-giuridici, appaiono inconferenti ed infondate le censure prospettate dal ricorrente che, inammissibilmente in questa sede di legittimità, pretende una nuova e diversa ricostruzione dei fatti, peraltro senza neppure tener conto delle varie argomentazioni svolte con l'impugnata sentenza a supporto della statuizione di rigetto dell'interposto gravame.

Infatti, quanto al primo motivo la doglianza ivi espressa risulta comunque inammissibile per mancata idonea riproduzione del testo dell'atto con il quale veniva intimato in recesso (né risulta che l'interessato in seguito al licenziamento comunicatogli abbia chiesto alla datrice di lavoro di precisarne i motivi). Ne deriva che le censure vanno disattese anche nel merito, alla stregua della giurisprudenza di questa Corte (cfr. in particolare Cass. lav. n. 11092 del 26/05/2005), secondo cui il recesso per superamento del periodo di comportamento è assimilabile non già ad un licenziamento

disciplinare, sebbene ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, causale di licenziamento a cui si fa riferimento anche per le ipotesi di impossibilit  della prestazione riferibile alla persona del lavoratore diverse dalla malattia. Solo impropriamente, riguardo ad esso, si puo' parlare di contestazione delle assenze, non essendo necessaria la completa e minuta descrizione delle circostanze di fatto relative alla causale e trattandosi di eventi, l'assenza per malattia, di cui il lavoratore ha conoscenza diretta. Ne consegue che il datore di lavoro non deve indicare i singoli giorni di assenza, potendosi ritenere sufficienti indicazioni piu' complessive, idonee ad evidenziare un superamento del periodo di comportamento in relazione alla disciplina contrattuale applicabile, come l'indicazione del numero totale delle assenze verificatesi in un determinato periodo, fermo restando l'onere, nell'eventuale sede giudiziaria, di allegare e provare, compiutamente, i fatti costitutivi del potere esercitato (conforme Cass. lav. n. 23312 del 18/11/2010. V. parimenti, id. n. 23920 del 25/11/2010. Analogamente, Cass. lav. n. 21377 del 24/10/2016, secondo cui anche nel regime successivo all'entrata in vigore della L. n. 92 del 2012, articolo 1, comma 37, - che ha modificato la L. n. 604 del 1966, articolo 2 imponendo la comunicazione contestuale dei motivi del licenziamento - il datore di lavoro non deve specificare nella comunicazione i singoli giorni di assenza, potendosi ritenere sufficienti indicazioni piu' complessive, idonee ad evidenziare il superamento del periodo di comportamento in relazione alla disciplina contrattuale applicabile, quali il numero totale di assenze verificatesi in un determinato periodo, fermo restando l'onere, nell'eventuale sede giudiziaria, di allegare e provare, compiutamente, i fatti costitutivi del potere esercitato.

Cfr. pure Cass. lav. n. 2554 del 10/02/2015, secondo cui occorre apposita richiesta del lavoratore, di conoscere i periodi di malattia, cui deve ottemperare il datore di lavoro, a pena di inefficacia del licenziamento, cosi' motivando il recesso L. 15 luglio 1966, n. 604, ex articolo 2, comma 2).

Invero, secondo l'ormai consolidato indirizzo interpretativo di questa S.C. (cfr., tra le altre, v. Cass. n. 24525/14, n. 12031/99 e n. 9869/91), ai sensi dell'articolo 2110 c.c. il licenziamento per superamento del periodo di comportamento costituisce una fattispecie autonoma di licenziamento, vale a dire una situazione di per se' idonea a consentirlo, diversa da quelle riconducibili ai concetti di giusta causa o giustificato motivo di cui all'articolo 2119 c.c. e alla L. n. 604 del 1966, articoli 1 e 3. Nell'articolo 2110 c.c., comma 2, si rinviene un'astratta predeterminazione (legislativo-contrattuale) del punto di equilibrio fra l'interesse del lavoratore a disporre d'un congruo periodo di assenze per ristabilirsi a seguito di malattia od infortunio e quello del datore di lavoro di non doversi fare carico a tempo indefinito del contraccolpo che tali assenze cagionano all'organizzazione aziendale.

Che si tratti un'autonoma fattispecie di licenziamento non e' smentito dalla giurisprudenza di legittimita' (v. Cass. n. 284/17; n. 8707/16; n. 23920/2010; n. 23312/2010; n. 11092/2005), che ritiene tale recesso assimilabile ad uno per giustificato motivo oggettivo, anziche' per motivi disciplinari: si tratta d'una mera "assimilazione" (e non identificazione), affermata al solo fine di escludere la necessita' d'una previa completa contestazione (indispensabile, invece, in tema di responsabilita' disciplinare), da parte datoriale, delle circostanze di fatto (le assenze per malattia) relative alla causale e di cui il lavoratore ha conoscenza personale e diretta (fermo restando - ovviamente - l'onere del datore di lavoro di allegare e provare l'avvenuto superamento del periodo).

Parimenti, appaiono infondati (oltre che non esaurienti ex articolo 366 c.p.c., comma 1, nn. 3 e 6) i rilievi mossi con il secondo motivo, dovendosi richiamare la succitata giurisprudenza, nonche' quanto affermato ancor piu' recentemente da questa Corte con la sentenza n. 3645 del 24/02/2016 (secondo cui in materia di licenziamento per superamento del periodo di comportamento, l'articolo 40, comma 26, del c.c.n.l. addetti all'industria chimica, subordina alla richiesta del lavoratore l'obbligo del datore di fornire annualmente indicazioni sulla situazione relativa al periodo di comportamento, sicche' e' da escludere la sussistenza di un autonomo dovere datoriale di preavvertire circa la scadenza del suddetto periodo), laddove veniva confermato il consolidato orientamento interpretativo (Cass. lav. n. 14891 del 28/06/2006), in base al quale nella fattispecie di recesso del datore di lavoro per l'ipotesi di assenze determinate da malattia del lavoratore, tanto nel caso di una sola affezione continuata, quanto in quello del succedersi di diversi episodi morbosi (cosiddetta eccessiva morbilita'), la risoluzione del rapporto costituisce la conseguenza di un caso di impossibilita' parziale sopravvenuta dell'adempimento, in cui il dato dell'assenza dal lavoro per infermita' ha una valenza puramente oggettiva; ne consegue che non rileva la mancata conoscenza da parte del lavoratore del limite cosiddetto esterno del periodo e della durata complessiva delle malattie e, in mancanza di un obbligo contrattuale in tal senso, non costituisce violazione da parte del datore di lavoro dei principi di correttezza e buona fede nella esecuzione del contratto la mancata comunicazione al lavoratore dell'approssimarsi del superamento del periodo di comportamento (in quanto tale comunicazione servirebbe in realta' a consentire al dipendente di porre in essere iniziative, quali richieste di ferie o di aspettativa, sostanzialmente elusive dell'accertamento della sua inidoneita' ad adempiere l'obbligazione. In senso analogo v. anche Cass. lav. n. 13396 del 13/09/2002: il lavoratore licenziato per superamento del periodo di comportamento non puo' lamentare che il datore di lavoro non l'abbia messo in grado di avvalersi del diritto, previsto dal contratto collettivo, di fruire di un periodo di aspettativa al termine del periodo di comportamento, dal momento che il datore di lavoro non e' tenuto a sollecitare il ricorso all'aspettativa e, d'altra parte, la normativa legale e contrattuale deve essere nota ad entrambe le parti del rapporto. Conforme id. n. 21385 del 10/11/2004. V. altresı' Cass. lav. n. 1757 del 1995 e n. 3351 del 1996.

Cfr. ancora Cass. lav. n. 2496 del 28/03/1990, secondo cui, in part., il superamento del periodo di comportamento, non potendo avere natura disciplinare, non soggiace alle garanzie di cui alla L. n. 300 del 1970, articolo 7 pur nel significato assunto con la sentenza della Corte costituzionale n. 204 del 1982. Analogamente, secondo Cass. lav. n. 973 del 18/02/1986, anche a seguito della sentenza n. 204 del 1982 con la quale la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimita' dei primi tre commi della L. n. 300 del 1970, articolo 7 nelle parti in cui viene esclusa la loro applicabilita' al licenziamento disciplinare, ove essi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro.

lavoro, resta ferma la distinzione tra licenziamento di tale natura, radicato nella disciplina contenuta nell'articolo 2119 c.c. e nella L. n. 604 del 1966, e licenziamento retto dalla residuale disciplina ex articolo 2118 - al quale è espressamente assimilato il recesso dell'imprenditore ex articolo 2110 c.c. per superamento del periodo di comporto - ed estraneo ad ogni addebito di natura disciplinare, con conseguente sua sottrazione all'operatività del citato articolo 7, pure nel significato assunto dopo la detta sentenza). Come anticipato nella narrativa che precede, poi, risulta apodittica l'affermazione (v. pag. 6 del ricorso) secondo cui articolo 40, comma 11 del c.c.n.l. conferma che il superamento del comporto non prevede il recesso in tronco, ma con preavviso, visto che parte ricorrente si è limitata a riportare alcune parole del riportato comma 11 (ma non l'intero testo dell'articolo 40, poiché non ha chiarito a quale tipo di licenziamento si riferisca il comma 11, con riferimento al lavoratore posto in preavviso, né quale sarebbe specificamente il trattamento sopraindicato. Per giunta, il ricorso neppure precisa gli estremi dell'anzidetto contratto collettivo, né dove precisamente sarebbe reperibile nella produzione di parte e nemmeno se lo stesso sia stato integralmente depositato dalla stessa parte ex articolo 369 c.p.c., comma 2, n. 4 - v. sul punto Cass. lav. n. 4350 del 4/03/2015).

Palesamente inammissibile risulta il terzo motivo di ricorso, laddove in effetti si assume una indebita inversione dell'onere probatorio per contestare invece quanto apprezzato dai giudici di merito sulla scorta della documentazione comunque risultante acquisita agli atti di causa e con l'ausilio altresì di apposita c.t.u., di modo che non è in alcun modo ipotizzabile in proposito l'asserita inversione (v. tra le altre Cass. 6 civ. - 2, ordinanza n. 15480 del 14/09/2012: il principio di acquisizione probatoria comporta l'impossibilità per le parti di disporre degli effetti delle prove ormai assunte, le quali possono giovare o nuocere all'una o all'altra parte indipendentemente da chi le abbia dedotte, e non già l'obbligo del giudice di considerare e tener comunque ferme tutte le prove sol perché già espletate, ancorché ammesse in violazione di norme di legge). Ed analoghe considerazioni possono valere in relazione al quarto e ultimo motivo del ricorso, laddove la Corte di merito ha, insindacabilmente in questa sede di legittimità, accertato il superamento del comporto, sia considerando il periodo mediante computo a giorni (più di 270) che a mesi (più di 9). Di conseguenza, risulta chiaramente inconferente la dedotta violazione di legge (ex articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 3) in relazione agli articoli 2963 c.c. (computo dei termini di prescrizione) e articolo 155 codice di rito (computo dei termini processuali).

Dunque, il ricorso va rigettato, con conseguente condanna del soccombente alle relative spese. Peraltro, risultando il (OMISSIS) ammesso al beneficio del patrocinio a spese dello Stato, in via provvisoria ed anticipata, come da deliberato del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Messina n. 684/4 maggio 2016, non ricorrono al momento (in attesa di definitivo provvedimento al riguardo, in sede di liquidazione degli onorari spettati al procuratore speciale all'uopo nominato da parte della competente Corte di merito) i presupposti di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115, articolo 13, comma 1 quater (cfr., tra le altre, Cass. lav. n. 18523 del 2/09/2014: il ricorrente in cassazione ammesso al patrocinio a spese dello Stato non è tenuto, in caso di rigetto dell'impugnazione, al versamento dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato previsto dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115, articolo 13, comma 1 quater).

V. per altro verso pure Cass. 1 civ. n. 22616 del 02/12/2004, secondo cui in tema di patrocinio a spese dello Stato, in base al regime di cui al Decreto Legislativo n. 113 del 2002, deve ritenersi che la competenza sull'istanza e sul procedimento di liquidazione degli onorari del difensore per il ministero prestatore nel giudizio di cassazione spetta al giudice di rinvio o a quello che ha pronunciato la sentenza passata in giudicato a seguito dell'esito del giudizio di cassazione. In senso analogo v. anche Cass. 1 civ., sentenza n. 3122 del 16/02/2005 e n. 16986 del 25/07/2006. Cfr. pure Cass. 3 civ., ordinanza n. 11028 del 13/05/2009, secondo la quale la competenza sulla liquidazione degli onorari al difensore per il ministero prestatore nel giudizio di cassazione spetta, ai sensi del Decreto n. 115 del 2002, articolo 83, come modificato dalla L. 24 febbraio 2005, n. 25, articolo 3 al giudice di rinvio, oppure a quello che ha pronunciato la sentenza passata in giudicato a seguito dell'esito del giudizio di cassazione. Nel caso di cassazione e decisione nel merito, la competenza spetta a quello che sarebbe stato il giudice di rinvio ove non vi fosse stata decisione nel merito. Conforme Cass. I civ., ordinanza n. 23007 del 12/11/2010).

P.Q.M.

la Corte RIGETTA il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese, che liquida a favore di parte controricorrente in ragione di complessivi 3000,00 (tremila/00) Euro per compensi professionali ed in Euro 200,00 (duecento/00) per esborsi, oltre spese generali al 15%, i.v.a. e c.p.a. come per legge.

Ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115, articolo 13, comma 1 quater, da atto allo stato della NON sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello dovuto per il ricorso, a norma dello stesso articolo 13, comma 1 bis.