



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI CATANZARO

Il giudice del lavoro del tribunale di Catanzaro, dottoressa Anna Maria Torchia, in funzione di giudice monocratico, ha pronunciato la seguente

sentenza

nella causa iscritta al n. 2506/2017 R.G. promossa

da

██████████, rappresentata e difesa dall'avvocato ██████████

-ricorrente-

contro

██████████ r.l., in persona del legale rappresentante p.t., rappresentata e difesa dall'avvocato ██████████

-resistente-

Avente a oggetto: impugnativa di licenziamento
provvedendo sulle conclusioni rassegnate dalle parti all'odierna udienza, qui da intendersi riprodotte, come da dispositivo e contestuale esposizione delle concise

RAGIONI DELLA DECISIONE

Con ricorso ritualmente notificato, ██████████ ha adito il tribunale di Catanzaro per sentir condannare la ██████████ alla reintegrazione nel proprio posto di lavoro e ha chiesto in subordine il riconoscimento della tutela obbligatoria.



Ha dedotto parte ricorrente di aver lavorato per la società resistente dal 1.3.2016 con la qualifica di operaia generica (II livello c.c.n.l. settore pulizie), ma di essere stata illegittimamente licenziata in data 26.5.2017 a causa dei periodi di assenza per malattia fruiti, deducendo il carattere discriminatorio del licenziamento.

Si è costituita la resistente, argomentando per il rigetto delle pretese avversarie ed evidenziando che la ricorrente si è assentata per malattia per numerosi giorni, meglio specificati in memoria, spesso contigui ai turni di riposo della lavoratrice.

All'odierna udienza la causa è stata discussa e decisa con contestuale stesura dei motivi della decisione ai sensi dell'art. 429 c.p.c.

Il ricorso è fondato e deve essere accolto per i motivi che seguono.

Il licenziamento irrogato alla ricorrente non può essere considerato discriminatorio, non emergendo dal quadro probatorio in atti l'univoca riconducibilità della sanzione alle patologie di cui la lavoratrice soffre: è incontestato tra le parti che molti dei giorni di malattia di cui si tratta siano attaccati a giorni di riposo della lavoratrice; tale circostanza da sola esclude la riconducibilità del licenziamento alla malattia in sé considerata.

Fondata appare, invece, la difesa relativa all'illegittimità del licenziamento.

Il tribunale condivide l'orientamento giurisprudenziale che considera legittimo il licenziamento irrogato per eccessiva morbilità, pur senza che sia superato il periodo di comporto, quando le assenze per malattia siano "a macchia di leopardo", siano sistematicamente prossime a giorni festivi o di riposo e comportino scarso rendimento e difficoltà organizzative od oneri economici relativamente eccessivi al datore di lavoro.

Nel caso di specie i primi due dati appena citati emergono documentalmente, tuttavia il datore di lavoro avrebbe dovuto provare lo scarso rendimento del lavoratore e le difficoltà organizzative che avrebbe affrontato a causa della condotta contestata.



La Corte di Cassazione ha, infatti, affermato: *“in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive, compete al giudice - che non può, invece, sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'[art. 41 Cost.](#) - il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro, in ordine al quale il datore di lavoro ha l'onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'effettività delle ragioni che giustificano l'operazione di riassetto (ex multis, Cass., n. [7474](#) del 2012). Ancora, si è affermato che è legittimo il licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento qualora sia risultato provato, sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore stesso ed in base agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, una evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente - ed a lui imputabile - in conseguenza dell'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento, avuto riguardo al confronto dei risultanti dati globali riferito ad una media di attività tra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione (Cass., n. [3876](#) del 2006). 4.8. La statuizione della Corte d'Appello ha fatto corretta applicazione, con congrua motivazione, dei principi sopra enunciati. È bene chiarire che per la Corte d'Appello, la malattia non viene in rilievo di per sé, come si è già detto, ma in quanto le assenze in questione, anche se incolpevoli, davano luogo a scarso rendimento e rendevano la prestazione non più utile per il datore di lavoro, incidendo negativamente sulla produzione aziendale. Le stesse, infatti, incidevano sulle esigenze di organizzazione e funzionamento dell'azienda, dando luogo a scompensi organizzativi. Come risultava dalla istruttoria (testi escussi dal omissis) le assenze comunicate all'ultimo momento determinavano la difficoltà, proprio per i tempi particolarmente ristretti, di trovare un sostituto, considerato, fra l'altro che il omissis, risultava assente proprio allorché doveva effettuare il turno di fine settimana o il turno notturno, il che causava ulteriore difficoltà nella sostituzione (oltre che malumori nei colleghi che dovevano provvedere alla sostituzione), ciò anche in ragione del verificarsi delle*



assenze "a macchia di leopardo" (cfr. Cass. Sez. L. sentenza 4 settembre 2014 n. 18678).

Parte resistente nel caso di specie si limita a dedurre lo scarso rendimento, le difficoltà organizzative e i malumori dei colleghi costretti a sostituire la ricorrente, senza tuttavia nulla (chiedere di) provare in relazione alle predette circostanze.

Ne discende che il licenziamento irrogato appare legittimo.

In ossequio a quanto stabilito dall'art. 3 comma I d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, la tutela da riconoscere al ricorrente impone: a) di dichiarare estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento (26.5.2017); b) di condannare la resistente al pagamento un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a quattro mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento (incontestatamente pari a € 522,00) per il calcolo del trattamento di fine rapporto, contenuta nel minimo in considerazione dell'anzianità di servizio.

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

P.Q.M.

- dichiara estinto il rapporto di lavoro intercorso tra le parti alla data del 26.5.2017;
- condanna la resistente a pagare alla ricorrente un'indennità risarcitoria non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a quattro mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento (€ 522,00) per il calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre accessori fino al soddisfo;
- condanna la resistente a rifondere alla ricorrente le spese di lite, che liquida in complessivi € € 2.000 per onorari, oltre accessori di legge, da distrarsi a favore del procuratore antistatario .

Catanzaro, li 27 novembre 2018

Il giudice del lavoro
Anna Maria Torchia

