

IL TRIBUNALE DI PAOLA

*Prima Sezione Civile*

Controversie di Lavoro e Previdenza Sociale

in funzione di giudice del lavoro e in persona della giudice Giselda Stella, ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sull'impugnativa di licenziamento promossa da [REDACTED] contro [REDACTED], con ricorso del 24.4.2018 iscritto al n. 625 del RG 2018; sentite le parti; letti gli atti e valutate le risultanze; ritenuto che siano stati compiuti atti istruttori sufficienti ai fini della valutazione sommaria propria della fase; ritenuto in fatto quanto esposto dalle parti costituite nei rispettivi atti di causa; sciogliendo la riserva assunta all'udienza del 21 giugno 2018

OSSERVA E RILEVA

Con ricorso depositato il 24.4.2018 [REDACTED] ha impugnato il licenziamento intimatogli con lettera del 7.9.2017 da [REDACTED] per sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni di armatore ferroviario, allegando l'inadempimento datoriale all'obbligo di repêchage ed evidenziando la sua possibilità di ricollocamento in mansioni di impiegato amministrativo, preliminarmente eccependo altresì il mancato esperimento della procedura conciliativa introdotta dalla legge n. 92/2012. Ha chiesto pertanto la reintegra nel posto di lavoro mediante impiego in mansioni compatibili con la sua residua capacità lavorativa, oltre alla condanna datoriale al risarcimento del danno ex art. 18, comma 7 St. Lav., in subordine instando per la condanna datoriale al pagamento dell'indennità risarcitoria ex art. 18, commi 5 e 6 oltre al pagamento dell'indennità di mancato preavviso e della quota non corrisposta di TFR.

La società convenuta si è costituita e ha resistito alla domanda, esponendo che le condizioni di salute del lavoratore sono di gravità tale da integrare *“impossibilità sopravvenuta della prestazione da parte del lavoratore dovuta alla totale inidoneità permanente al lavoro con conseguente risoluzione ipso iure del rapporto di lavoro e senza necessità di esercizio della procedura*



*ex art. 7 L. n. 604/1966* e che, in ogni caso, l'onere probatorio sul repêchage, o quanto meno della sua specifica allegazione, incombe sul lavoratore che non l'ha assolto.

Senza necessità di istruttoria, all'udienza odierna le parti hanno discusso la causa e, all'esito, il giudice ha riservato la decisione.

Il ricorso è fondato.

Assente per malattia dal dicembre 2015 al dicembre 2016 - perché affetto dai postumi dell'intervento di sostituzione di valvola aortica e dell'aorta ascendente con protesi meccanica (febbraio 2016), diabete Mellito tipo 2 ID quadrigiornaliera, obesità e ipertensione arteriosa - il ricorrente è stato sottoposto a visita medica aziendale il 10.2.2017, all'esito della quale è stato dichiarato permanentemente inidoneo alla mansione in relazione ai seguenti fattori di rischio: - rumore; - vibrazioni mano braccio; - microclima; - movimentazione manuale di carichi; - lavoro notturno; - polveri; -fumi di macchine operatrici (cfr. all. 8 fasc. parte ricorrente).

Dal suddetto certificato medico non risulta un'inidoneità assoluta al lavoro, bensì un'inidoneità fisica allo svolgimento delle mansioni proprie della qualifica di appartenenza del ricorrente (armatore ferroviario).

Ciò che peraltro ha ben inteso il datore di lavoro, il quale ha intimato il licenziamento per inidoneità sopravvenuta del ricorrente allo svolgimento delle mansioni assegnate (cfr. all. 11 fasc. parte ricorrente).

Venendo alla qualificazione giuridica della vicenda, va subito detto che la Suprema Corte ha chiarito a Sezioni Unite, fin dal 1998, che il licenziamento del lavoratore divenuto inidoneo al disimpegno delle mansioni assegnategli è subordinato all'obbligo di *repêchage*, trattandosi di fattispecie riconducibile al licenziamento per giustificato motivo oggettivo *ex art. 3, l. n. 604/1966* (cfr. sent. Cass. SSUU n. 7755 del 7 agosto 1998).

La Corte di Cassazione ha poi autorevolmente chiarito, con recentissima sentenza, che nella nozione di licenziamento per giustificato motivo oggettivo rientra a pieno titolo



l'impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore (Cass. n. 10435/2018, Cons. Rel. Boghetich) e che sul datore di lavoro incombe l'onere di allegare e dimostrare il fatto che rende legittimo l'esercizio del potere di recesso, tra cui l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte (cfr. Cass. n. 5592 del 2016, Cass. n. 12101 del 2016, Cass. n. 20436 del 2016).

Inoltre, il datore di lavoro deve prospettare al lavoratore la possibilità di essere assegnato a mansioni inferiori, senza che quest'ultimo debba anticipatamente manifestare la sua disponibilità (Cass. n.23698/2015; n.4509/2016).

I giudici di legittimità hanno precisato che “fermo restando che l'eventuale patto di demansionamento deve essere anteriore o coevo al licenziamento, in tanto il consenso del lavoratore rispetto all'assegnazione a mansioni inferiori può essere espresso in quanto il datore di lavoro, in ottemperanza al principio di buona fede nell'esecuzione del contratto, gli abbia prospettato la possibilità di un'utilizzazione in mansioni inferiori” (così Cass. n.26467/2016).

A ciò si aggiunga che in tema di sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore, l'art. 42 del D. Lgs. n. 81/2008 prescrive espressamente che: “Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n.68, in relazione ai giudizi di cui all'art. 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza”.

Nel caso di specie, il datore di lavoro non ha assolto all'obbligo di repêchage: non ha prospettato al lavoratore la possibilità di reimpiego in mansioni eventualmente inferiori a quelle svolte per l'innanzi, limitandosi nella lettera di licenziamento alla generica allegazione dell'impossibilità di un reimpiego del ricorrente in mansioni equivalenti a quelle precedentemente svolte.

Il licenziamento, pertanto, va annullato con le conseguenze di cui all'art. 18, comma 7 dello St. Lav..

Rimane assorbita la questione relativa all'esperimento della procedura conciliativa.



Le spese seguono la soccombenza e si liquidano in dispositivo, con distrazione a favore della difesa del ricorrente che ha dichiarato di averle anticipate

P.Q.M.

- 1) annulla il licenziamento irrogato al ricorrente con lettera del 7.9.2017;
- 2) ordina alla società resistente di reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro, in mansioni compatibili con la sua residua capacità lavorativa;
- 3) lo condanna a risarcirgli il danno causatogli dall'illegittimo licenziamento, pari alla retribuzione globale di fatto dovutagli dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, con maggiorazione della rivalutazione monetaria e degli interessi legali dal dovuto al soddisfo;
- 4) lo condanna altresì al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti per legge, dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione del ricorrente;
- 5) condanna la società resistente al pagamento delle spese di lite, che liquida in euro 3300 oltre al 15% rimb. forf., Cassa Avvocati e Iva, da distrarsi a favore del difensore costituito, dichiaratosi anticipatario.

Paola, li 22 giugno 2018

La giudice

Giselda Stella

