

Sentenza n. 2/2017 pubbl. il 11/01/2017

RG n. 264/2015

Sent. n. 2/17



TRIBUNALE DI PARMA

- Sezione Lavoro -

Nella causa n. 264/2015 R.G.

R.S. 2/2017

Cron.....

controversia promossa da

- opponente -

(Avv. tit. _____)

contro

G.F. _____

- opposto -

(Avv. tit. _____)

avente ad oggetto: opposizione l. 92/2012 avverso ordinanza 4/2/2015 del Tribunale di Parma - Sezione Lavoro;

All'udienza del 11/01/2017, sono comparsi i procuratori delle parti, i quali, su invito del Giudice, discutono la causa, riportandosi ai propri atti ed insistendo per l'accoglimento delle conclusioni ivi rassegnate.

IL GL

Dato atto di quanto sopra, al termine della discussione, decide la causa come da dispositivo ed emette la seguente

SENTENZA

pubblicandola mediante lettura del dispositivo e della motivazione alla presenza delle parti:

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

In data 4/02/2015 il Giudice del Lavoro, Dott. Giuseppe Coscioni, pronunciava ordinanza di parziale accoglimento delle domande della sig.ra _____ così statuendo:

“[...]Ciò premesso, si deve rilevare come il licenziamento debba essere annullato per mancata osservanza della procedura prevista dall'art.7 l. 604/66

Infatti, non vi è dubbio che la suddetta procedura dovesse essere svolta, posto che riguarda ogni “licenziamento per giustificato motivo oggettivo” e che l'art. 18 S.L. novellato, al c. 7, dice “motivo oggettivo” quello “consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore”.

Il fatto che il licenziamento per inidoneità fisica debba essere considerato licenziamento per giustificato motivo oggettivo e che quindi debba essere preceduto dal tentativo di conciliazione ex art.7 l.604/66, si evince chiaramente dalla giurisprudenza più recente della Suprema Corte; Cass. n.13857/14 “Questa Corte ha avuto modo di ribadire in più occasioni la differenza ontologica esistente tra licenziamento per superamento del periodo di comporto ex art. 2110 c.c. e licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica: pur configurando entrambe le fattispecie una causa di impossibilità della prestazione lavorativa, esse hanno natura e disciplina diverse, per essere la prima di carattere temporaneo e implicante la totale impossibilità della prestazione, che determina ai sensi dell'art. 2110 cod. civ. la legittimità del licenziamento quando ha causato l'astensione dal lavoro per un tempo superiore al periodo di comporto, laddove la seconda ha carattere permanente o, quanto meno, durata indeterminata o indeterminabile, non implica necessariamente l'impossibilità totale della prestazione e consente la risoluzione del contratto ai sensi degli artt. 1256 e 1463 cod. civ., eventualmente previo accertamento dei relativi presupposti con la procedura stabilita dalla L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 5 ed indipendentemente dal superamento del periodo di comporto (cfr. Sez. L, Sentenza n. 1404 del 2012, Cass. 17 giugno 1997 n. 5416 ed, in senso conf., Cass. n. 410/1999).

La ricomprensione del licenziamento per inidoneità sopravvenuta alle mansioni nell'alveo del giustificato motivo oggettivo è stata ancora di recente affermata da Cass. Sez. L, Sentenza n. 18196 del 29/07/2013. Ed è in virtù di tale aspetto che si rende necessario che il datore di lavoro tenti la ricollocazione del lavoratore in altra prestazione lavorativa compatibile con il suo stato di salute, ed assolva quindi all'obbligo di repectage....”

Non si ritiene che possano invece essere accolta la tesi della ricorrente secondo cui mancherebbe la giustificazione del licenziamento



Nel caso in esame, nella lettera di licenziamento per inidoneità lavorativa, si trova scritto: "In riferimento al giudizio di inidoneità lavorativa rilasciato il 15.10.13 dalla dott. _____, medico competente della ditta _____, e al parere rilasciato da _____, dipartimento Sanità Pubblica in data 26.11.13, che certifica la Sua inidoneità fisica allo svolgimento delle mansioni per la quale è adibita, e in genere a mansioni di operaia macellatore, non potendo adibirla proficuamente a diverse equivalenti mansioni, Le comuniciamo il recesso dal rapporto dalla data odierna"

Nella lettera vi è quindi il preciso riferimento al fatto che la _____ fosse stata dichiarata inidonea, alle mansioni della ricorrente e al fatto che presso la ditta resistente non esistessero mansioni equivalenti; non si può ritenere che il datore di lavoro abbia l'obbligo di indicare tutte le eventuali mansioni equivalenti, posto che un controllo di tal genere implica anche l'individuazione da parte del lavoratore delle suddette mansioni.

L'onere per il datore di lavoro di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte, non deve essere inteso in modo rigido, dovendosi esigere dallo stesso lavoratore che impugni il licenziamento una collaborazione nell'accertamento di un possibile "repechage", mediante l'allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato, e conseguendo a tale allegazione l'onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti (vedi Cass. 12810/13); il fatto che la Suprema Corte precisi che tale onere sorge solo a seguito della individuazione da parte del datore di lavoro di possibili posti in cui può essere ricollocato significa che tale onere non può che sorgere dopo l'impugnativa del lavoratore, e che quindi non sia necessaria una specifica indicazione delle mansioni equivalenti già nella lettera di licenziamento.

Relativamente alle conseguenze del licenziamento, deve trovare applicazione l'art.18 comma 5 dello Statuto dei Lavoratori, posto che dalla documentazione prodotta risulta che la resistente ha avuto sempre un numero di lavoratori impiegati superiore a 15; la resistente deve essere condannata al pagamento di una indennità che, visto il numero di anni passati dal ricorrente alle dipendenze della resistente, appare equo stimare in 10 mensilità della retribuzione globale di fatto, pari a 2.450,151 (nessuna contestazione vi è sulla quantificazione della retribuzione globale di fatto)

Le spese seguono la soccombenza.

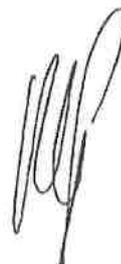
P.Q.M.

Accoglie parzialmente le domande della ricorrente e, per l'effetto, accertata l'invalidità del licenziamento intimato da [redacted] a [redacted]; condanna S.p.a., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore di [redacted] di una indennità per un importo pari a 10 mensilità della ultima retribuzione globale di fatto, quantificata in € 2.450,151, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo ed al pagamento del TFR; condanna S.p.a. al pagamento dei compensi di lite in favore della ricorrente, liquidati in € 945,00 per la fase di studio, € 640,00 per la fase introduttiva, € 1.147,00 per la fase istruttoria ed € 605,00 per la fase decisoria, oltre IVA CPA. Si comunichi [...].

Con opposizione ex art. 1 comma 51 e ss. L. 92/2012 depositata in cancelleria in data 3/03/2015 avverso l'ordinanza del 4/02/2015 del Dr. Giuseppe Coscioni, la sig.ra [redacted] ha convenuto in giudizio [redacted] chiedendo all'intestato Tribunale di: "dichiarare nullo, o comunque invalido e non sorretto da alcun giustificato motivo oggettivo il licenziamento intimato da [redacted] s.p.a. alla sig.ra [redacted] con lettera datata 16.12.13; conseguentemente, ai sensi e per gli effetti tutti di cui all'art. 18 S.L. novellato, commi 1 e 2 (o in subordine 7 prima parte e 4) condannare [redacted] a reintegrare in servizio la sig.ra [redacted] e a risarcirle i danni patiti pagandole una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione (in ogni caso in misura non inferiore a 5 mensilità) nonché, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali, ovvero adottare le minori statuizioni previste dall'art. 18 medesimo che siano applicabili al caso, o, in estremo subordine, quelle di cui all'art. 8 l. 604/66. Oltre rivalutazione ed interessi al saldo e con vittoria delle spese".

Dopo la notifica del ricorso e del pedissequo decreto di fissazione d'udienza, si è ritualmente costituita in giudizio con memoria ex art. 1, comma 53, l. 92/2012

chiedendo all'intestato Tribunale di: "accertare e dichiarare la legittimità del licenziamento intimato da [redacted] s.p.a. alla sig.ra [redacted] con lettera 16.12.2013, anche sotto il profilo della sua validità ed efficacia, riformando, annullando e, comunque, ponendo nel nulla gli effetti della pronuncia di condanna risarcitoria resa da Codesto Tribunale nella fase sommaria del presente procedimento, ordinanza 4/02/2015, e posta a carico di [redacted] s.p.a.;



in ogni caso, di respingere tutte le domande svolte dalla sig.ra Martinelli Tiziana, perché infondate, non provate o come meglio.

Con vittoria di spese, oltre cpa ed Iva.”

La causa di opposizione, esperito con esito negativo il tentativo di conciliazione, è stata istruita sulla base dei documenti prodotti in giudizio dalle parti, nonché con l'espletamento di una CTU medico legale, affidata al dott. _____ ed, infine, è stata rinviata all'odierna udienza per discussione, previa concessione di un termine per il deposito di eventuali note autorizzate.

Tanto premesso circa lo svolgimento del processo, preliminarmente, deve essere dichiarata inammissibile la domanda di riforma parziale dell'Ordinanza del dott. Coscioni datata 4/02/2015, avanzata da _____ s.p.a. in sede di costituzione in giudizio.

Al riguardo, va osservato, infatti, che la legge 92/2012 non prevede la possibilità di un'opposizione incidentale avverso l'ordinanza che definisce la fase sommaria del c.d. rito Fornero.

In ragione di quanto sopra, deve, quindi, ritenersi che _____ s.p.a avrebbe dovuto formulare la domanda giudiziale in esame o quale autonoma opposizione entro il termine di 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento qui impugnato, ovvero, a tutto voler concedere, con le formalità della domanda riconvenzionale previste dall'art. 418 c.p.c. nell'ambito del giudizio di opposizione incardinato dalla sig.ra _____ non osservate nel caso di specie.

Con riguardo all'opposizione proposta dalla sig.ra _____ il Tribunale rileva che la stessa deve essere accolta, nei limiti e per i motivi appresso indicati.

Al riguardo, va, innanzitutto, osservato che il licenziamento _____ impugnato dalla sig.ra _____ è avvenuto per asserita sopravvenuta inidoneità fisica. In *subiecta materia*, varia è la giurisprudenza che afferma che il datore di lavoro ha l'obbligo, prima del licenziamento, di tentare la ricollocazione del lavoratore, di cui si contesta la sopravvenuta inidoneità fisica, in mansioni equivalenti a quelle già svolte, o in difetto, in mansioni inferiori. (Cass. 16 maggio 2016 n. 10018, cass. 9 dicembre 2014 n. 25902, Cass. 18 giugno 2014 n. 13857).



In particolare, la suprema Corte di Cassazione ha avuto modo di precisare che la "sopravvenuta infermità permanente e la conseguente impossibilità della prestazione lavorativa possono giustificare il recesso del datore di lavoro solo alla condizione che risulti ineseguibile l'attività svolta in concreto dal prestatore e che non sia possibile assegnare il lavoratore a mansioni equivalenti ai sensi dell'art. 2103 c.c. ed eventualmente inferiori, in difetto di altre soluzioni." (Cass., 16 maggio 2016 n. 10018).

Nel caso in specie, la *s.p.a.* si è limitata ad allegare la sopravvenuta inidoneità fisica della sig.ra alle mansioni a cui era da ultimo addetta, asserendo, poi, genericamente di non aver reperito altre collazioni lavorative confacenti alla stessa; invece, l'odierna opponente ha individuato nell'ambito dell'organizzazione aziendale della sua ex datrice di lavoro possibili mansioni a cui avrebbe potuto essere adibita in luogo di quella a cui era addetta (addetta Fom) all'epoca del suo licenziamento.

Ciò posto, se, da un lato, non può non dubitarsi dell'inidoneità della sig.ra alla mansione di addetta 'Fom, come emerge sia dalle dichiarazioni della dott.ssa

medico del lavoro e medico competente per la Sassi s.p.a., rese nella fase sommaria del giudizio, sia dal parere medico del dott. CTP della

sig.ra (cfr. doc. 44 di parte opponente); dall'altro lato, non può dubitarsi dell'idoneità della sig.ra allo svolgimento di altre mansioni presenti all'interno della *s.p.a.*, mansioni che la stessa ricorrente ha specificamente individuato nel ricorso introduttivo del giudizio.

La suddetta inidoneità della sig.ra a mansione di (quesito n.3) e la suddetta idoneità ad altre mansioni (quesito n. 4) trovano conferma nella CTU del dott. frutto di un lavoro attento ed accurato.

La relazione del dott. appare chiara ed esaustiva, nonché supportata da convincenti argomentazioni e deve intendersi qui richiamata a far parte integrante del presente provvedimento.

In particolare il nominato CTU, in risposta al 4° quesito a lui posto (: "dica il CTU se esistessero, all'epoca del licenziamento della ricorrente, altre posizioni lavorative compatibili con il suo stato di salute all'interno della *p.a.*, tenuto conto, ovviamente, delle capacità tecnico-professionali della ricorrente medesima.") ha osservato: "All'epoca del licenziamento esistevano solo due posizioni



lavorative compatibili con la ricorrente: 1) addetta alla campionatura della carne per la ricerca della : preparazione dei campioni in laboratorio (tenuto conto che già all'epoca del licenziamento il laboratorio era stato adeguato alle esigenze di sicurezza richieste da una più impegnativa ed estesa attività); 2) addetta al "trito", al termine della catena di taglio delle mezzane. Quest'ultima occupazione, peraltro, può essere considerata compatibile con la patologia della ricorrente solo se svolta per un ridotto numero di ore rispetto al normale turno, non superiore ad un rapporto di lavoro part-time, pena il riproporsi di un rischio incombente su una condizione di minore tolleranza dei sovraccarichi da movimenti ripetuti."

Le contestazioni alla CTU mosse dal CTP di parte opposta, trovano, poi, un'adeguata ed esaustiva replica nel medesimo elaborato peritale pagine 23 e 24.

Alla luce delle conclusioni a cui è pervenuto il CTU, condivise da chi scrive, e dei principi giurisprudenziali innanzi richiamati, il licenziamento intimato da s.p.a. nei confronti della sig.ra in data 16 dicembre 2013 deve essere dichiarato illegittimo con conseguente riconoscimento in favore dell'odierna opponente della c.d. tutela reintegratoria attenuata di cui all'art. 18, commi 4° e 7° della Legge 300/1970, nel testo novellato dalla Legge 92/2012

La società opposta, pertanto, deve essere condannata a riammettere in servizio l' ed al pagamento nei confronti della stessa di un'indennità che, tenuto conto delle dimensioni della società opposta, dell'anzianità di servizio della ricorrente e degli altri elementi di cui all'art. 18, comma 5° Legge 300/1970, nel testo novellato dalla Legge 92/2012, appare equo quantificare in n. 12 mensilità della retribuzione globale di fatto percepita dalla sig.ra pari ad euro 2.450,15 (nessuna contestazione vi è tra le parti in causa sulla quantificazione della retribuzione mensile globale di fatto).

La somma complessiva spettante alla sig.ra pari ad € 29.401,80 deve, poi, essere maggiorata di interessi legali e rivalutazione monetaria dal dì del dovuto al saldo, in applicazione dell'art. 429 c.p.c.

Per questi motivi, aventi carattere assorbente rispetto ad ogni altro profilo della vertenza, il ricorso deve essere accolto con statuizioni come da dispositivo.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate in dispositivo.



Le spese di CTU, già liquidate come da separato decreto, vengono definitivamente poste a carico della Sassi s.p.a., stante la soccombenza della società opposta.

P.Q.M.

disattesa ogni ulteriore istanza, domanda ed eccezione, così decide:

- 1) dichiara inammissibile la domanda di riforma parziale dell'Ordinanza del Dott. Coscioni, datata 4/02/2015, avanzata da Sassi s.p.a.;
- 2) accetta e dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato dalla _____ p.a. nei confronti della ricorrente in data 16 dicembre 2013;
- 3) condanna, per l'effetto, ai sensi dell'art. 18, commi 4° e 7° della legge 300/1970, nel testo novellato dalla Legge 92/2012, la _____ s.p.a., in persona del legale rappresentante p.t., a reintegrare in servizio la sig.ra _____ ed a corrisponderle a titolo di risarcimento del danno patito per l'illegittimo licenziamento, un'indennità pari ad € 29.401,80, corrispondenti a numero 12 mensilità della retribuzione globale di fatto da ultimo spettante alla sig.ra _____ tre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dì del dovuto al saldo;
- 4) condanna, altresì, _____ s.p.a., in persona del legale rappresentante p.t., a regolarizzare la posizione contributiva ed assistenziale della sig.ra _____ _____ luce di quanto statuito ai capi 2 e 3 del presente dispositivo;
- 5) condanna, inoltre, _____ s.p.a., in persona del legale rappresentante p.t., al pagamento delle spese di lite che si liquidano: in euro 3.090,00 per la fase di studio della controversia; in euro 1.145,00 per la fase introduttiva del giudizio; in euro 1.790,00 per la fase istruttoria e di trattazione della vertenza ed in euro 2.790,00 per la relativa fase decisionale, avuto riguardo ai parametri medi di cui al D.M. 55/2014, oltre ad € 259,00 per anticipazioni non imponibili, al 15% per rimborso forfettario spese generali, C.P.A. ed Iva di legge,
- 6) pone definitivamente a carico della _____ p.a. le spese di CTU, già liquidate come da separato decreto..

Parma, 11/01/2017

Il Giudice del Lavoro
dott. Roberto Pascarelli

TRIBUNALE DI PARMA
DEPOSITATO IL

11 GEN 2017

IL FUNZIONARIO
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Giovanni Battista Laccara

