

N. R.G. 2213/2018



TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA

Sezione Lavoro

Il Tribunale,

nella persona del Giudice Unico, dott.ssa Maria Luisa Pugliese, nel procedimento iscritto al n. r.g. **2213/2018**, letti gli atti ed i documenti di causa, scioglimento della riserva formulata all'udienza del 4/12/2018, osserva ciò che segue.

Con ricorso proposto, ai sensi dell' art. 1 comma 47 e ss. della l. n. 92/2012, davanti al Tribunale del Lavoro di Bologna il 24.9.2018, [REDACTED] conveniva in giudizio [REDACTED] s.p.a. allegando di avere lavorato alle sue dipendenze, con contratto a tempo indeterminato dal 25.8.2003, con mansioni di operaia di IV livello del C.C.N.L. Industria Metalmeccanica Privata sino alla data del licenziamento intimato per asserito giustificato motivo soggettivo con comunicazione del 7.9.2018.

La ricorrente deduceva la nullità/illegittimità del recesso sotto il profilo formale della mancata contestazione di addebito in violazione dell'art. 7 della l. n. 300/70, per contrarietà a norma imperativa di legge (art. 2110 c.c.), perché discriminatorio, e/o per motivo illecito determinante, e, in ogni caso, perché privo di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo e oggettivo.

Sulla base delle suddette allegazioni, la difesa attorea concludeva in via principale per la declaratoria della dedotta nullità/inefficacia del provvedimento espulsivo, con le conseguenze di cui l'art. 18, comma II della L. 300/1970, nel testo novellato dalla legge n. 92/2012, ovvero, in subordine, per la condanna della resistente alla reintegra ai sensi dell'art. 18, comma IV della l. 300/70 nel testo novellato dalla legge n.

92/2012e per l'effetto al pagamento dell'indennità risarcitoria ex art. 18, comma IV, ovvero dell'indennità risarcitoria ai sensi dell'art. 18, comma V, della L. 300/1970, nel testo novellato dalla legge n. 92/2012, in misura compresa tra le 12 e le 24 mensilità; ovvero, in via di ulteriore subordine, al pagamento di un'indennità risarcitoria ai sensi dell'art. 18, comma VI, nel testo novellato dalla legge n. 92/2012, pari a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, indicata in € 2.066,22.

Instauratosi il contraddittorio, la società resisteva argomentando dell'effettiva sussistenza delle ragioni giustificative del recesso e contestando le domande del ricorrente di cui chiedeva l'integrale rigetto.

All'udienza del 4.12.2018, fallito il tentativo di conciliazione, i difensori discutevano la causa, insistendo sulle rispettive deduzioni e conclusioni. Il giudicante riservava la decisione.

Risulta incontestato che il licenziamento è stato intimato per "giustificato motivo soggettivo" in assenza delle garanzie procedurali previste dall'art. 7, l. 300/70 e pertanto risulta, sotto il profilo formale, irrimediabilmente viziato.

Nel merito, è incontestato e documentato che negli ultimi quattro anni la ricorrente si è assentata dal lavoro per malattia regolarmente certificata per un numero di giornate pari a circa 7 nell'anno 2015; 21 nell'anno 2016; 39 nell'anno 2017 e 26 nell'anno 2018.

Risulta altresì incontestato che con le predette assenze la ricorrente non ha superato il periodo di comporto e pertanto non è incorsa nel superamento del limite di tollerabilità dell'assenza da parte del datore di lavoro, previsto dalla contrattazione collettiva.

Ciò premesso, il presente processo può essere deciso allo stato degli atti, non necessitando di alcun ulteriore approfondimento istruttorio.

Il Tribunale osserva che, secondo il consolidato principio di diritto espresso dalla Suprema Corte, deve considerarsi nullo il



licenziamento intimato solo per il protrarsi delle assenze dal lavoro prima ancora che il periodo di comportamento sia scaduto (cfr. Cass., Sez. Un. N. 12568/2018; Cass., Sez. Lav., n. 15523/2018). Ciò in forza del carattere imperativo dell'art. 2110, comma II, c.c., in combinato disposto con l'art. 1418 c.c..

Tale contesto normativo dà, infatti, prevalenza ai valori fondamentali dell'ordinamento tra cui riveste priorità la tutela della salute definita dall'art. 32 Cost., come "fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività" alla stregua del diritto al lavoro.

Ne discende che il lavoratore deve essere tutelato in caso di assenza per malattia nei limiti di tolleranza stabiliti dall'ordinamento e pertanto per tutto il periodo di comportamento.

Nel caso in oggetto il datore di lavoro è intervenuto risolvendo il rapporto di lavoro ben prima del superamento di tale periodo, contestando alla lavoratrice per la prima volta nella comunicazione del licenziamento di essere stata assente per un numero di giorni costantemente agganciati ai giorni di riposo del lavoratore, recando conseguenze negative sulla produzione aziendale per asserito scarso rendimento - il datore di lavoro ha evidenziato, nella predetta comunicazione, che la lavoratrice aveva posto in essere continue assenze a "*macchia di leopardo*".

In applicazione del principio di diritto di cui in premessa il licenziamento intimato alla ricorrente per scarso rendimento dovuto alle continue assenze, ma non tali da esaurire il periodo di comportamento, deve ritenersi nullo per violazione di norma imperativa.

Le conseguenze derivanti dalla declaratoria di nullità del licenziamento per violazione di norma imperativa sono quelle previste dall'art. 18, comma II, L. 300/70 nel testo modificato dalla L. n. 92/2012: viene pertanto ordinata la reintegrazione di Pamela Rinaldi nel proprio posto di lavoro e condannata la Ducati Energia s.p.a., nella persona del legale rappresentante *pro tempore*, al pagamento in favore di Pamela Rinaldi di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata

(pari ad € 2.066,22) dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione dedotto l'*aliunde perceptum*.

Le spese del processo, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Dichiara la nullità del licenziamento intimato a [REDACTED] [REDACTED] con comunicazione del 7.9.2018; per l'effetto, ordina la reintegrazione di [REDACTED] nel proprio posto di lavoro e condanna la [REDACTED] s.p.a. nella persona del legale rappresentante *pro tempore* al pagamento in favore di [REDACTED] di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata (pari ad € 2.066,22) dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione dedotto l'*aliunde perceptum*.

Condanna [REDACTED] S.p.a. nella persona del legale rappresentante *pro tempore*, alla rifusione delle spese del presente processo che liquida in € 2.500,00 per compensi, € 259,00 per C.U., oltre IVA, CPA e spese forfettarie *ex lege*.

Si comunichi.

Bologna, 6.12.2018

Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa Maria Luisa Pugliese