N. R.G. 1834/2018
Ordinanza Pronunzia il 23/01/2019 Pubblicazione il 23/01/2019

N. R.G. 1834/2018

TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA

SEZIONE LAVORO

ORDINANZA

Il Giudice Emma Cosentino,

a scioglimento della riserva di cui al verbale dell'udienza del 16.1.2019, nel procedimento di cui in epigrafe, avente ad oggetto ricorso ex art. 1 comma 47 e ss L. 92/2012, promosso da X nei confronti di Alfa Srl, in persona del suo rappresentante legale;

rileva

a. con ricorso ex art. 1, comma 47, legge 92/2012, nei confronti Alfa Srl, in persona del suo rappresentante legale, depositato presso il Tribunale di Bologna in data 20.7.2018, il Sig. X , peri motivi dettagliatamente indicati, impugnava il licenziamento disposto in data 1-4.9.2017 nei suoi confronti per superamento del periodo di comporto e chiedeva che il Tribunale volesse:

"***In via principale***:

A. ***accertare*** *e* ***dichiarare****, ai sensi dell'art. 18, comma 1 della L. 300 del 1970 come novellato dalla L. 92 del 2012, la nullità del licenziamento intimato al ricorrente dalla società convenuta in data 4.09.2017 perché discriminatorio ovvero*

perché intimato per motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 cc e per l'effetto,

B. ***condannare*** *la società convenuta al pagamento, a titolo di risarcimento del danno, in favore di X di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto pari ad €. 2.077,45= (o alla diversa somma che risulterà di giustizia) maturata dal 4.09.2017 all'effettiva reintegrazione nel posto di lavoro ed in ogni caso in misura non inferiore alle 5 mensilità, oltre alla regolarizzazione contributiva per il medesimo periodo, con interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo, nonché,*

C. ***condannare*** *la società convenuta, a scelta del ricorrente da esercitarsi entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, a reintegrare il medesimo nel ruolo, funzioni e compiti posseduti all'atto del licenziamento del 4.09.2017 o al pagamento dell'indennità di cui al*

*comma 3 dell'art. 18 della L. 300 del 1970 come novellato dalla L. 92 del 2012 pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto e pertanto pari complessivamente ad €.****31.161,75=*** *(o alla diversa somma che risulterà di giustizia), oltre accessori dal dovuto al saldo;*

In via subordinata:

D. ***accertare*** *e* ***dichiarare****, ai sensi dell'art. 18, commi 4 e 7 della L. 300 del 1970 come novellato dalla L. 92 del 2012, l'illegittimità e/o ingiustificatezza del licenziamento intimato al ricorrente dalla società convenuta in data 4.09.2017 e per l'effetto,*

E. ***condannare*** *la società convenuta al pagamento in favore di X di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto pari ad €.2.077,45= (o alla diversa somma che risulterà di giustizia) maturata dal 4.09.2017 all'effettiva reintegrazione nel posto di lavoro e comunque in misura non superiore alle 12 mensilità, oltre alla regolarizzazione contributiva ed assistenziale per il medesimo periodo, con interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo, nonché,*

F. ***condannare*** *la società convenuta, a scelta del ricorrente da esercitarsi entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, a reintegrare il medesimo nel ruolo, funzioni e compiti posseduti all'atto del licenziamento del 4.09.2017 o al pagamento in suo favore dell'indennità di cui al comma 3 dell'art. 18 della L. 300 del 1970 come novellato dalla L. 92 del 2012 pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto e pertanto*

*pari complessivamente ad €. **31.161,75=** (o alla diversa somma che risulterà di giustizia), oltre accessori dal dovuto al saldo;*

In via ulteriormente subordinata, qualora venga accertato che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo addotto da parte convenuta per altre ipotesi rispetto a quella formulata in precedenza:

*G. **condannare,** ai sensi dell'art. 18, comma 5 della L. 300 del 1970 come novellato dalla L. 92 del 2012, la società convenuta al pagamento in favore di X di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva nella misura di 24 mensilità (o in misura diversa, non inferiore comunque alle 12 mensilità) dell'ultima retribuzione globale di fatto pari ad €.2.077,45= (o alla diversa somma che risulterà di giustizia) e pertanto quantificabile nel citato importo massimo in € **49.858,080=**, o alla diversa somma che risulterà di giustizia.*

In estremo subordine, nel denegato caso che controparte dimostrasse il regime di stabilità obbligatoria in luogo di quello di stabilità reale invocato e salvo l'accertamento della natura discriminatoria/ritorsiva del recesso, previo mutamento del rito:

*H. **accertare** e **dichiarare**, ai sensi dell'art. 8 della L. 604 del 1966, l'illegittimità e/o ingiustificatezza del licenziamento intimato al ricorrente dalla società convenuta in data 4.09.2017 e per l'effetto,*

*I. **condannare,** ai sensi dell'art. 8 della L. 604 del 1966, la società convenuta al pagamento in favore di X di un'indennità risarcitoria nella misura di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto pari ad €.2.077,45= (o alla diversa somma che risulterà di giustizia) e pertanto quantificabile nel citato importo massimo in €. **12.464,70=**, o alla diversa somma che risulterà di giustizia.*

In ogni caso:

*J. **condannare** la società convenuta alla rifusione delle spese, diritti ed onorari del presente giudizio, CPA e IVA come per Legge, da liquidarsi in favore dei sottoscritti procuratori anticipanti*".

b. si costituiva ritualmente in giudizio la convenuta che, per i motivi indicati, chiedeva che il Tribunale volesse:

*"- **nel merito in via principale**:*

- rigettare le domande tutte del ricorrente in via principale e in via subordinata, perché prive di ogni fondamento sia in fatto

che in diritto, per le ragioni esposte in narrativa, e perchè prive di ogni supporto probatorio e così accertare la legittimità del licenziamento per superamento del periodo di comporto, intimato al sig. X, in data 4 settembre 2017;

- in via subordinata

nella denegata e non creduta ipotesi di accoglimento delle domande del ricorrente in punto di illegittimità del licenziamento, limitare la quantificazione del risarcimento del danno nel minimo di legge.".

c. Alla prima udienza del 12.9.2018, prevista per la comparizione delle parti, si procedeva all'interrogatorio libero delle parti e veniva effettuato, senza esito, il tentativo di conciliazione.

Con ordinanza del 13.9.2018 questo Giudice effettuava proposta conciliativa ed autorizzava il deposito di note.

All'udienza del 7.11.208 parte ricorrente dichiarava di accettare la proposta conciliativa del Giudice mentre parte resistente la rifiutava. Le parti depositavano documentazione e con ordinanza del 13.11.2018 questo Giudice, ritenuta non indispensabile procedere all'escussione di informatori, rinviava la causa per la discussione.

d. All'udienza del 16.1.2019 le parti discutevano la causa concludendo come sopra riportato e questo Giudice riservava la decisione.

ritiene

1. Le domande principali del ricorrente, almeno alla luce della attuale cognizione sommaria, in base alla prospettazione dei fatti fornita da entrambe le parti, alla copiosa documentazione prodotta -ivi compresa quella sanitaria ed i rilievi fotografici dei luoghi e delle condizioni di lavoro -, alle depositate conversazioni registrate su alcuni episodi specifici, sembra fondata.

Sembra cioè che quanto addotto dettagliatamente in ricorso sia non solo, come evidente, putativamente fondato, ma, con alta probabilità, anche oggettivamente fondato.

1a. Intanto va sottolineato, anche per inquadrare correttamente la vicenda, che il ricorrente lavora per la resistente da molti anni (in data 24.3.2005 veniva assunto a tempo indeterminato a tempo pieno, ma già dal 24.3.2003 lavorava con contratto di formazione e lavoro a tempo pieno, con mansioni di operaio specializzato addetto a lavoro stradali e guida miniscavatore,

inquadrato al 3° livello del CCNL Edili ed affini Artigianato) e che per un lungo periodo, quantomeno fino al 2014/2015, il rapporto di lavoro si è svolto con soddisfazione reciproca.

1b. Le attività svolte da sempre dal ricorrente appaiono effettivamente gravose e comportavano il sollevamento e lo spostamento di attrezzature di lavoro pesanti (sul punto sono state prodotte anche numerose non contestate fotografie). E ciò, almeno di regola, in qualsiasi stagione e condizione meteorologica (salvo pochi giorni nell'ottobre 2015, febbraio, marzo, maggio, giugno e settembre 2016).

Quantomeno dal 2008, secondo quanto ammesso dalla resistente (ma il ricorrente adduce dal 2004) e fino al 2015 il ricorrente ha svolto *attività di pronto intervento,* particolarmente impegnativa, stressante se non pericolosa, per le effettive modalità e condizioni di svolgimento, come descritte, parzialmente notorie, oltre che non convincentemente smentite (solo per pochi giorni ed esclusivamente per i mesi ottobre 2015, febbraio, marzo, maggio, giugno e settembre 2016, ovvero in periodi parzialmente successivi alle vicende contestate, risulta, per quanto contestata dal ricorrente, una esenzione di attività per pioggia per il ricorrente).

Non a caso il Servizio Ispettivo, dopo un'ispezione presso l'azienda, con verbale di prescrizione n. 21 del 17.10.2017, rilevava le indicate carenze in relazione alla valutazione del "*rischio stress correlato*" in Azienda ed effettuava le varie indicate prescrizioni.

1c. Risulta altresì che il ricorrente in data 30.7.2014 subiva una lesione del gomito destro a seguito di infortunio sul lavoro.

Sembra ed appare verosimile, anche se non completamente provato (i fatti potranno essere meglio approfonditi in sede di opposizione), e comunque non determinante, che il ricorrente avesse in passato chiesto il cambio di mansione e fosse stato di fatto incaricato di coordinare le squadre addette al pronto intervento ed abbia segnalato eventuali mancanze ai propri superiori.

1d. Fattore iniziale scatenante del mutamento dei rapporti sembra essere stata la condotta della società convenuta successiva all'incidente stradale del 18.4.2014, quando il ricorrente investiva una ciclista con il mezzo aziendale.

Poco dopo il ricorrente ha iniziato a stare male, quando si è visto, o quantomeno sentito, "scaricato" dalla società che accusa di avergli negato assistenza e supporto.

Dopo di allora (il primo referto del pronto soccorso è del 4.11.2015 ma fin dal 15.4.2015 e poi di nuovo in data 27.5.2015 aveva comunicato di essere affetto da ansia ed attacchi di panico per i quali assumeva medicinali, pur essendo stato ritenuto idoneo alle visite mediche aziendali e solo con il certificato del 6.03.2017 veniva ritenuto temporaneamente non idoneo alla mansione specifica) ha iniziato a vivere la propria situazione lavorativa con crescente disagio psichico e stato d'ansia che lo costringeva ad assumere ansiolitici ed assentarsi dal lavoro.

Dopo di allora una serie di discutibili condotte della società almeno parzialmente e sommariamente riscontrate:

- privazione del cellulare (è inverosimile che sia stato consegnato spontaneamente e il fatto non è provato dalla società),

- privazione del ruolo di fatto di coordinatore (la circostanza che vi fosse un coordinatore esterno alla Società non è incompatibile e non esclude il ruolo asseritamente svolto dal ricorrente all'interno della Società),

- mancata comunicazione della chiusura dell'attività il 3.6.2016 (la prassi addotta dalla società appare inverosimile, non dimostrata ed irrilevante in quanto anche ove effettivamente sussistente, non esclude l'opportunità di comunicazione da parte della società),

- imposizione di ferie nell'agosto 2016 e nel marzo 2017 (fatti sostanzialmente non contestati),

- collocazione presso il deposito materiali da solo a svolgere mansioni dequalificanti (come da rilievi fotografici prodotti e non apparendo convincenti le contrarie osservazioni della società e di scarso valore la dichiarazione del collega Andrea Treré).

Dopo di allora una serie di contestazioni, alcune all'apparenza infondate o quantomeno esagerate o con sanzioni sproporzionate, altre probabilmente strumentali, o come tali putativamente legittimamente vissute (così: - per l'assenza ingiustificata quando si recava presso la Polizia Municipale per essere identificato e presso l'agenzia assicurativa dell'azienda per verificare la possibilità di ottenere il ristoro delle spese legali, - per non aver correttamente comunicato l'assenza per malattia, - per aver fotografato documentazione aziendale e cantieri presso cui lavorava ed essersi rifiutato di guidare i mezzi, condotta quantomeno prudenziale stante le sue condizioni psicofisiche da tempo note e dopo un grave

incidente stradale - per non avere usato indossato scarpe antinfortunistiche, in realtà indossate dopo la contestazione orale, - per non aver avvisato l'azienda che si sarebbe recato direttamente in cantiere senza passare dall'azienda).

1e. Condotte apparentemente ostili o strumentali che secondo il ricorrente ed i sanitari che l'avevano in cura ed il consulente che ha redatto la relazione medica, sembrano all'origine della patologia che lo affligge (nella consulenza medico legale di parte si attesta che a causa delle documentate reiterate condotte lesive poste in atto della società ai suoi danni il ricorrente ha residuato postumi permanenti invalidanti complessivi pari al 30%, tenuto conto che egli ha un'invalidità permanente accertata - a partire dal luglio 2016 - dall'INAIL per un 10% pure addebitabile alla convenuta in relazione ai plurimi rischi da sovraccarico meccanico a cui il lavoratore è stato sottoposto nel tempo e che gli hanno provocato epicondilite, tendinopatia al gomito sinistro, epitrocleite, tendinopatia ad entrambe le spalle).

E tutto ciò tralasciando, anche in ragione della sommarietà della fase, episodi su cui si potrà, in caso di opposizione, effettuare approfondimento istruttorio, come quello del 14.10.2016 (atti di vandalismo asseritamente in danno del ricorrente di cui risultano prodotti rilievi fotografici), valutazioni relative alla documentazione INAIL, che sembra avere riconosciuto il nesso di causalità tra l'attività lavorativa e parte delle patologie del ricorrente, ben potendosi effettuare una CTU medico legale nella fase a cognizione piena, considerazioni sulle immagini del profilo facebook del ricorrente, che sembrano irrilevanti e tutt'altro che controproducenti.

1f. Risulta ampiamente documentata con i referti e relazioni mediche prodotte la situazione psico-fisica del ricorrente nel periodo ed il lungo percorso di trattamento psichiatrico. Le gravi condizioni di salute sono cioè documentalmente accertate ed appare altissima la probabilità che sussista il necessario nesso causale tra dette condizioni e la situazione lavorativa.

Le assenze utilizzate per la maturazione del comporto sono in prevalenza (escluse quelle del 30.5.2016, dell'1.6.2016 e dell'1.7.2016) riconducibili alla grave patologia psichiatrica che affligge il lavoratore, probabilmente causata o concausata dalle condotte subite dal ricorrente dal 2014 ad opera del datore di lavoro, per cui non potranno essere conteggiate ai fini del superamento del periodo di comporto.

1g. Emergono pertanto una serie di circostanze che inducono a sospettare e ritenere che il licenziamento per superamento del

periodo di comporto intimato al ricorrente possa dissimulare un intento discriminatorio.

Parte ricorrente ha riportato la motivazione di un provvedimento di questo Tribunale (sentenza del 15.04.2014 - dott. Sorgi in *LG* 2014, 10 932) che effettivamente sembra attagliarsi perfettamente al caso in esame ed alla quale, ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c., si rinvia: "*...anche in assenza di una regola espressa in ordine alla comunicazione relativa all'approssimarsi del termine del comporto tenendo conto della situazione particolarmente delicata e grave della ricorrente, che sia per la sua situazione di handicap che per la gravità della patologia in corso presumibilmente non era in grado di prestare attenzione ai termini del comporto, un comportamento teso alla correttezza ed alla buona fede da parte della società avrebbe dovuto imporre una comunicazione, quantomeno ai familiari della dipendente con i quali erano rimasti in contatto durante la malattia, anche per informare della possibilità di utilizzare la procedura prevista contrattualmente per salvare il posto di lavoro dall'art. 181 ricordato e proprio in considerazione del meccanismo richiamato senza il quale una preventiva comunicazione in un caso grave come il presente poteva risultare inutile. Le regole possono non essere scritte ma ricavarsi dai principi generali e nel nostro ordinamento il principio della solidarietà sociale è richiamato dall'art. 2 della nostra Costituzione e in considerazione delle difficoltà umane della ricorrente non poteva consentire un mero rispetto alla lettera della norma ma imponeva un comportamento positivo atto a preservare alla lavoratrice la possibilità di riprendere la propria attività in caso di una auspicata guarigione. Si tratta di un*

comportamento con una oggettiva idoneità a discriminare una lavoratrice in considerazione delle sue condizioni di salute particolarmente gravi e come tale atto a rendere nullo il licenziamento con le conseguenze previste dall'art. 18 comma I L. n. 300 del 1970 come modificato dalla L. n. 92 del 2012 . Infatti Il D.Lgs. n. 216 del 2003 (che ha recepito la direttiva comunitaria 2000/78) vieta le discriminazioni e chiarisce che la discriminazione può essere sia diretta (quando una persona viene posta in una situazione meno favorevole di un'altra) che indiretta quando l'adozione di un criterio "apparentemente neutro" finisce per porre alcuni in una posizione di svantaggio rispetto agli altri. La direttiva e il decreto di recepimento hanno superato quindi la nozione soggettiva di discriminazione (non è cioè necessario dimostrare che il datore di lavoro voleva effettivamente nuocere al disabile) per sanzionare tutti i comportamenti che pongono l'invalido in una situazione oggettiva di svantaggio a causa della sua invalidità. Sia il diritto dell'Unione sia la CEDU riconoscono che la

discriminazione può derivare non solo dal trattamento diverso di persone che si trovano in una situazione analoga, ma anche da un medesimo trattamento riservato a persone che si trovano in situazioni diverse. In quest'ultimo caso si tratta di discriminazione "indiretta", in quanto la differenza non risiede tanto nel trattamento, quanto piuttosto negli effetti che esso produce, che sono percepiti in modo diverso da persone con caratteristiche differenti. La Cedu in particolare ha fatto propria questa definizione di discriminazione indiretta in alcune sentenze, affermando che "una differenza di trattamento può consistere nell'effetto sproporzionatamente pregiudizievole di una politica o di una misura generale che, se pur formulata in termini neutri, produce una discriminazione nei confronti di un determinato gruppo" (Cedu, sentenza 13 novembre 2007, D.H. e a. c. Repubblica ceca GC (n. 57325/00), punto 184; Cedu, sentenza 9 giugno 2009, Opuz c. Turchia (n. 33401/02), punto 183. Cedu, sentenza 20 giugno 2006, Zarb Adami c. Malta (n. 17209/02), punto 80)".

1h. Segue la condanna della società convenuta a reintegrare il ricorrente nel ruolo, funzioni e compiti posseduti all'atto del licenziamento del 4.9.2017 ed al pagamento, a titolo di risarcimento del danno, di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto pari ad €. 2.077,45 (non efficacemente contestata) dalla data del licenziamento alla reintegrazione, fino ad un massimo di dodici mensilità, salvo l'*aliunde perceptum*, oltre alla regolarizzazione contributiva, con interessi legali dal dovuto al saldo.

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

P.Q.M.

Il Giudice del Tribunale di Bologna in funzione di Giudice del Lavoro, provvedendo con ordinanza ex art. 1, comma 49, L. 92/12, così provvede:

- ordina alla resistente Alfa SRL, in persona del suo rappresentante legale, la reintegrazione del ricorrente X nel posto di lavoro o altro similare;

- condanna la resistente al pagamento dell'indennità risarcitoria, dalla data del licenziamento alla reintegrazione, fino ad un massimo di dodici mensilità, commisurate all'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad € 2.077,45, dedotto quanto eventualmente percepito nel periodo per lo svolgimento di altre attività lavorative, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, con interessi nella misura legale;

- condanna la resistente al pagamento in favore del ricorrente delle spese del giudizio che liquida in complessive € 5.000,00 per compensi, oltre il 15% per spese forfettarie, I.V.A. e C.A.P..

Manda alla cancelleria per le comunicazioni di competenza.

Bologna, il 23.1.2019.

Il Giudice

Emma Cosentino

Depositata il 23/01/2019