



TRIBUNALE ORDINARIO DI CHIETI

Sezione Lavoro

Il giudice del lavoro, dott.ssa Ilaria Prozzo, sciogliendo la riserva formulata all'udienza del 17.11.2016 nel procedimento ex art. 1, commi 47 e ss. della legge n. 92/12, promosso da [REDACTED] nei confronti di "[REDACTED]", ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Con ricorso ex art. 414 c.p.c. depositato in data 10.06.2016, il ricorrente ha impugnato il licenziamento disciplinare comminato il 16.12.2015, chiedendo la declaratoria di nullità/illegittimità del licenziamento e la condanna della parte resistente al pagamento della somma di € 55.747,07, oltre che delle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento.

Con memoria del 09.09.2016 si è costituita in giudizio la [REDACTED], eccependo l'inammissibilità del ricorso e deducendo l'infondatezza delle domande proposte.

Disposto il mutamento del rito, acquisita la documentazione e sentiti i testimoni, all'udienza del 17.11.2016 la decisione è stata riservata.

Il ricorso è infondato e va rigettato per le ragioni di seguito esposte.

Il ricorrente è stato assunto alle dipendenze della società resistente come infermiere professionale.

Con lettera del 28 novembre 2015 la parte resistente ha inviato al ricorrente la seguente contestazione disciplinare:

*"il giorno 20.11.15 dalle ore 21,30 alle ore 23,40 circa si è intrattenuto nel locale denominato [REDACTED] sito al [REDACTED] in [REDACTED] di [REDACTED] per preparare la serata musicale quale componente della Band denominata [REDACTED] quale batterista e dalle 23,40 circa alle ore 2,00 (21.11.15) si è esibito insieme alla Sua band suonando la batteria ininterrottamente nel concerto musicale tenuto nel predetto locale. Tale attività è stata svolta durante il suo stato di malattia che è stato confermato*

*dal medico di controllo alle ore alle ore 17,15 del 20.11.15 e che quindi denota l'assenza di qualsivoglia condizione patologica che le impediva la prestazione lavorativa e che comunque, se sussistente, ne ha ritardato certamente la guarigione, atteso l'invio di un nuovo certificato medico in data 26.11.15 con continuazione della predetta malattia fino al 16.12.15".*

Con successiva lettera del 03.12.15, la società resistente ha contestato al ricorrente di essersi esibito in pubblico con la sua band, in qualità di batterista, durante la sua assenza dal lavoro per malattia e, precisamente, nei giorni 17 maggio 2015 (dalle 22.00 alle 2.00), 25 luglio 2015 (dalle 22.00 alle 2.00), 1° agosto 2015 (dalle 21.00 alle 24.00), 2 agosto 2015 (dalle 22.00 alle 2.00), 15 agosto 2015 (dalle 22,00 circa alle 2,00 circa), 18 agosto 2015 (dalle 21,00 circa alle 24,00 circa), 29 agosto 2015 (dalle 23,00 alle 1,00 circa), 3 settembre 2015 (dalle 21,00 circa alle 24,00 circa), 17 settembre 2015 (dalle 22,00 circa alle ore 2,00 circa), 19 settembre 2015 (dalle 21,00 circa alle 2,00 circa), 25 settembre 2015 per l'intera giornata, 3 ottobre 2015 (dalle 22,00 circa alle 24,00 circa), 8 ottobre 2015 (dalle 21,00 circa alle 24,00 circa), 17 ottobre 2015 per l'intera giornata, 24 ottobre 2015 (dalle 22,00 circa alle ore 2 circa) e 13 novembre 2015 (dalle 22,00 circa alle 2,00 circa).

Ricevute le giustificazioni scritte da parte del ricorrente e non ritenendo le stesse sufficienti, in data 14.12.2015 la convenuta ha applicato nei confronti del ██████████ il provvedimento disciplinare del licenziamento.

Con specifico riferimento al licenziamento per giusta causa, l'art. 2119 c.c. prevede che il contratto di lavoro a tempo indeterminato possa essere risolto unilateralmente e senza preavviso qualora si verifichi una causa che non consente la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto. La giurisprudenza di legittimità ha ravvisato la giusta causa di licenziamento, tradizionalmente ricondotta alla tipologia della clausole generali, in tutti quei comportamenti che, valutati con riferimento agli aspetti concreti della vicenda sotto il profilo oggettivo e soggettivo (natura e qualità del singolo rapporto, grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, motivi, intensità del dolo e della colpa), si concretano in una

negazione degli elementi del rapporto di lavoro di gravità tale da far venir meno la fiducia che il datore di lavoro deve poter riporre nel lavoratore (cfr., ex plurimis, Cass. civ., sez. lav. sent. n. 3865/08; Cass. civ., sez. lavoro sent. n. 7518/10). Si è, in particolare, affermato che *“in tema di licenziamento per giusta causa, la condotta del lavoratore deve essere valutata nel suo contenuto obbiettivo, con specifico riferimento alla natura e alla qualità del rapporto, al particolare vincolo di fiducia che esso implica per la posizione rivestita nel suo ambito dal prestatore di lavoro, al grado di affidamento richiesto per le mansioni ricoperte, nonché nella sua portata soggettiva in relazione alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi che l'hanno determinato e alla intensità dell'elemento volitivo, che deve essere riferito anche all'ambito della relazione lavorativa e non solo ai profili meramente interiori”* (cfr. Cass. civ., Sez. L, Sentenza n. 8641 del 12/04/2010). Si è, inoltre, ritenuto che *“in caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, essendo determinante, ai fini del giudizio di proporzionalità, l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza”*, precisandosi, altresì, che *“spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi a tal fine preminente rilievo alla configurazione che delle mancanze addebitate faccia la contrattazione collettiva, ma pure all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di*

*affidamento richiesto dalle mansioni svolte dal dipendente, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto (ed alla sua durata ed all'assenza di precedenti sanzioni), alla sua particolare natura e tipologia"* (cfr. Cass. civ., Sez. L, Sentenza n. 14586 del 22/06/2009).

Tanto premesso, occorre verificare se i fatti addebitati al ricorrente, così come risultanti dall'istruttoria svolta, siano di gravità tale da giustificare l'adozione del provvedimento espulsivo.

E' pacifico che il ricorrente si sia assentato dal lavoro per malattia dal 14.05.2015 al 11.06.2015 e dal 01.07.2015 al 16.12.2015. Altrettanto pacifico è che il ricorrente, durante il suddetto periodo di malattia, si sia più volte (per la precisione 17) esibito in pubblico insieme alla sua band suonando la batteria. I fatti contestati sono stati espressamente ammessi dal ricorrente, il quale si è giustificato asserendo che la partecipazione alle serate musicali avesse una finalità terapeutica, contribuendo al superamento del suo stato depressivo.

Orbene, i fatti addebitati al ricorrente costituiscono senza dubbio un inadempimento di gravità tale da giustificare il licenziamento. Infatti, secondo il condivisibile orientamento della giurisprudenza di legittimità, *"lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente assente per malattia può giustificare il recesso del datore di lavoro, in relazione alla violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà, oltre che nell'ipotesi in cui tale attività esterna sia per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, dimostrando, quindi, una fraudolenta simulazione, anche nel caso in cui la medesima attività, valutata con giudizio "ex ante" in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione e il rientro in servizio, con conseguente irrilevanza della tempestiva ripresa del lavoro alla scadenza del periodo di malattia"* (Cass. civ., sez. lavoro, sent. n. 17625/2014; Cass. civ., sez. lavoro, sent. n. 21253/12; Cass. civ., sez. lavoro, sent. n. 14046/05; Cass. civ., sez. lavoro, sent. n. 11747/05). Ancora si è affermato che *"l'espletamento di altra attività, lavorativa ed extralavorativa, da parte del lavoratore durante lo*

*stato di malattia è idoneo a violare i doveri contrattuali di correttezza e buona fede nell'adempimento dell'obbligazione e a giustificare il recesso del datore di lavoro, laddove si riscontri che l'attività espletata costituisca indice di una scarsa attenzione del lavoratore alla propria salute ed ai relativi doveri di cura e di non ritardata guarigione, oltre ad essere dimostrativa dell'inidoneità dello stato di malattia ad impedire comunque l'espletamento di un'attività ludica o lavorativa". (Cass. civ., sez. lavoro, sent. n. 9474/09).*

Applicando tali principi, consolidati nella giurisprudenza di legittimità, alla fattispecie concreta oggetto del presente giudizio, non può che rilevarsi come le numerose esibizioni in pubblico del ricorrente come batterista, siano prova della inidoneità dello stato di malattia ad impedire l'espletamento dell'attività lavorativa in favore della società resistente. In particolare, le modalità dell'attività svolta dal ██████████, ossia il suo impegno pressoché costante nella partecipazione alle serate musicali della sua band, sono sufficienti a far dubitare ragionevolmente dell'esistenza stessa della malattia o, comunque, di una gravità della patologia tale da essere di ostacolo ad una pronta ripresa dell'attività lavorativa presso la casa di cura gestita dalla società resistente. Non vi è, infatti, alcuna prova che il contesto lavorativo in cui era inserito il ██████████ fosse dannoso per le sue condizioni di salute, essendosi il ricorrente limitato a fare riferimento in maniera del tutto generica ad una serie di atti persecutori e vessatori, senza specificazione alcuna né degli atti in concreto compiuti né degli autori degli episodi stessi. La denunciata situazione di vessatorietà è stata, invece, categoricamente esclusa dai testimoni ██████████, ██████████, ██████████ e ██████████. Inoltre, non vi è prova alcuna che la causa scatenante della patologia psichica del ricorrente sia stata la situazione lavorativa. E' evidente, allora, che se la patologia da cui era affetto il ricorrente non gli impediva di suonare come batterista con la sua band, non vi era alcun ostacolo neppure al regolare svolgimento dell'attività lavorativa in favore del datore di lavoro convenuto. E' inutile dire che non ha alcuna rilevanza il fatto che il ricorrente abbia prestato la sua attività gratuitamente e a livello

amatoriale, in quanto, secondo la giurisprudenza di legittimità sopra riportata, anche lo svolgimento di attività extralavorativa e addirittura ludica, può essere sintomatica dell'inesistenza della malattia.

Le conclusioni che precedono non sono minimamente contraddette dalla documentazione medica depositata dal ricorrente, la quale attesta l'esistenza di un disturbo ansioso depressivo con fobia sociale, ma nulla dice circa la compatibilità di tale patologia con l'attività lavorativa svolta presso la casa di cura gestita dalla resistente. Inoltre, non risulta che il medico specialista abbia consigliato al ricorrente di partecipare "a scopo terapeutico" alle serate musicali. Non vi è, inoltre, prova alcuna che l'esibizione con la sua band, abbia effettivamente aiutato il ricorrente a superare lo stato depressivo; anzi, la lunga assenza dal lavoro, protrattasi per sette mesi, dimostra che non vi è stata alcuna remissione o miglioramento della malattia, nonostante il ricorrente si sia abbondantemente svagato e distratto suonando la batteria. Deve, piuttosto, rilevarsi come la disinvolta esibizione del ricorrente nelle numerose serate musicali, sia sintomatica dell'inesistenza di una patologia incompatibile con l'attività lavorativa, essendo noto che lo stato depressivo porta il soggetto a chiudersi al mondo, ad isolarsi anche dalle persone care, ad emarginarsi socialmente e non avere voglia di fare nulla. La fobia sociale, in particolare, si caratterizza per una patologica paura del soggetto di compiere determinate attività in presenza di altre persone, ossia parlare/cantare/suonare in pubblico, partecipare a feste, essere al centro dell'attenzione. Non si vede, dunque, come un soggetto affetto da siffatta patologia, possa senza difficoltà alcuna esibirsi ripetutamente in pubblico, ossia compiere una di quelle attività che, esponendo al giudizio di più persone, è sicuramente fonte di ansia. Certamente è auspicabile che una persona depressa cerchi di svagarsi un po', ma poiché la malattia è caratterizzata proprio dell'incapacità di reagire e da una tendenza all'isolamento sociale, l'esposizione a situazioni sociali dovrebbe avvenire in modo lento e graduale. Allorché lo svago venga, invece, praticato con sistematicità e costanza, come avvenuto nel caso di specie, in cui il ricorrente per un lungo periodo ha partecipato anche a più

eventi musicali nell'arco della stessa settimana esibendosi in pubblico, è ragionevole ritenere che non vi fosse alcuna situazione patologica in grado di impedire lo svolgimento di attività sia lavorativa che extra-lavorativa.

In conclusione, per tutte le ragioni sopra esposte, il ricorso deve essere rigettato, ravvisandosi nei fatti commessi dal lavoratore una grave violazione dei doveri di correttezza e buona fede nell'adempimento dell'obbligazione assunta nei confronti del datore di lavoro.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono poste a carico del ricorrente nella misura liquidata in dispositivo, secondo le previsioni di cui al D.M. n. 55/14 (Cause di lavoro-valore medio dello scaglione compreso tra € 52.000,01 e € 260.000,00).

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, così provvede:  
rigetta il ricorso;

condanna il ricorrente al rimborso in favore della parte resistente delle spese di lite, liquidate in € 12.756,00 per compensi professionali, oltre rimborso spese forfettarie nella misura del 15%, iva e cpa come per legge.

Manda alla cancelleria per la comunicazione alle parti della presente ordinanza.

Chieti, 21.11.2016

Il Giudice del Lavoro  
dott.ssa Ilaria Prozzo