



RG Nr. 363/17

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI VENEZIA- sezione Lavoro

Composta dai Magistrati

Dr. Luigi Perina

Presidente

Dr. Umberto Dosi

Consigliere

Dr. Annalisa Multari

Consigliere rel.

SENTENZA

Nella causa promossa con reclamo ex art. 1 comma 58 legge n. 92/12 depositato in data 2 maggio 2017

Da

XXX , con sede legale in via Zanotto, 40, a Venezia-Mestre, c.f. 00347320277 assistita e difesa dall'avv. Alberto Impellizzeri giusta procura ed elezione di domicilio presso il suo studio sito in via Bissolati 6, Venezia-Mestre, contenute nel mandato inserito nel fascicolo telematico,

reclamante

Contro

XXX, rappresentato e difeso dagli avv.ti Alessandro Sartirana e Cristina Colorio, quali procuratori difensori e la seconda domiciliataria giusta procura a margine del ricorso introduttivo della fase sommaria, con domicilio eletto presso l'avv. Cristina Colorio, in Mestre- Venezia, Via Luigi Einaudi n. 42,

reclamato

Oggetto: reclamo alla Sentenza n.202/2017 emessa dal Tribunale di Venezia – Sezione Lavoro – in data 30.03.2017

In punto: impugnazione licenziamento per superamento periodo di comporto

CONCLUSIONI:

Per parte reclamante:

IN VIA PRINCIPALE

1. Respingersi le domande tutte formulate dal ricorrente perché, inammissibili, improcedibili e, comunque, infondate in fatto ed in diritto;

IN VIA SUBORDINATA

2. Voglia dedursi da quanto eventualmente risultasse dovuto l'*aliunde perceptum* nella misura di cui alla documentazione fiscale del signor XXX .

Per parte reclamata :

In via principale

- Rigettarsi integralmente il reclamo proposto confermando la condanna già emessa;

in via subordinata

nella denegata e non creduta ipotesi di accoglimento di uno o di entrambi i motivi di reclamo, accertare e dichiarare comunque l'illegittimità del licenziamento per mancato superamento del comporta, attesa la imputabilità delle assenze successive al 23.11.15 a responsabilità del datore di lavoro, per l'effetto confermando comunque la condanna della società reclamante ex art. 18 comma 4 legge n. 300/1970;

in via ulteriormente subordinata:

accertati i fatti di cui in narrativa, qualora il licenziamento dovesse essere ritenuto inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'art. 2 legge n. 604/66 in applicazione di comma V art. 18 legge n. 300/1970, dichiarare risolto il rapporto di lavoro alla data del recesso e condannare il datore di lavoro al pagamento in favore del lavoratore di una indennità risarcitoria onnicomprensiva pari a dodici mensilità della ultima retribuzione globale di fatto, ovvero la diversa somma ritenuta di giustizia comunque non inferiore a sei mensilità, dell'ultima retribuzione globale di fatto, ovvero la diversa somma ritenuta di giustizia comunque non inferiore a sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per espressa previsione di legge tenuto conto della gravità della violazione formale o procedurale commessa, oltre a interessi;

in ogni caso spese diritti ed onorari di causa rifusi.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. Con atto di reclamo depositato in data 2.05.17 XXX. instava per la riforma della sentenza con la quale il giudice del Tribunale di Venezia, a conferma dell'ordinanza emessa dal giudice della fase sommaria di data 26.10.16, aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento per superamento del periodo di comporto intimato dall'ente a XXX in data 21.12.15, con condanna della casa di cura alla reintegrazione nel posto di lavoro, corresponsione di 12 mensilità della retribuzione globale di fatto detratto l'aliunde perceptum e condanna al pagamento della metà delle spese di lite di entrambe le fasi.

Il giudice di primo grado rilevava come l'interpretazione della norma contrattuale di cui all'art. 42 CCNL Aiop applicato ed invocata dall'ente, non consentisse di ritenere che ai fini del periodo del comporto si cumulassero sia le assenze per malattia che quelle per infortunio (nel caso di specie in itinere); pertanto non essendo spirato il termine di conservazione previsto dalla norma per l'esercizio della facoltà di recesso da parte del datore di lavoro, l'atto era illegittimo con conseguente diritto da parte di XXX alla reintegrazione.

2. Avverso la sentenza proponeva reclamo il Policlinico che censurava la pronuncia con una serie di motivi.

Si costituiva ritualmente il reclamato che insisteva per il rigetto dell'impugnazione.

In prima udienza le parti davano atto che in luogo della reintegrazione la parte reclamata aveva optato per il pagamento delle quindici mensilità di legge; il Collegio proponeva alle parti una definizione bonaria della lite che nonostante i rinvii concessi non aveva esito positivo.

Indi la Corte ai fini della decisione disponeva ai sensi dell'art. 425 c.p.c. richiesta di informazioni sindacali; ottenute le stesse, concesso alle parti un termine per note, la causa subiva alcuni rinvii d'ufficio in ragione della cessazione dal servizio del giudice relatore.

Indi mutato il Consigliere relatore, all'esito della discussione, all'udienza del 15.01.20 la causa era trattenuta dalla Corte per la sua decisione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

3. Con il primo motivo di reclamo il Policlinico San Marco censurava la decisione del Tribunale di Venezia nel punto in cui, in adesione all'interpretazione del reclamato, aveva escluso che ai fini del comporto le assenze per malattia e infortunio fossero cumulabili.

Secondo la reclamante l'interpretazione letterale della disposizione consentiva di differenziare i due tipi di assenza dal lavoro soltanto ai fini del trattamento economico e non ai fini del superamento

del comportamento, a fronte del disposto della norma di cui all'art. 2110 c.c. che consentiva il cumulo salva diversa previsione contrattuale.

A sostegno della domanda invocava interpretazioni a se favorevoli, emesse dalla giurisprudenza di merito.

Con il secondo motivo censurava la decisione nel punto in cui il giudice aveva confermato la natura di infortunio in itinere dei 43 giorni di assenza dal lavoro, evidenziando che XXX per recarsi in servizio poteva usare mezzi pubblici ed inoltre aveva scelto un mezzo di spostamento (la moto) che era di se stesso pericoloso.

Nel costituirsi ritualmente in giudizio il reclamato contestava integralmente le pretese della parte reclamante rilevando che l'interpretazione della disposizione contrattuale in senso letterale e restrittivo in ragione della natura negoziale della stessa, non consentiva il cumulo richiesto dalla datrice di lavoro, disciplinando il diritto al recesso per superamento del periodo di comportamento soltanto in caso di assenze per malattia; interpretazione confermata dalla collocazione fisica della previsione dopo la disciplina del trattamento economico in caso di malattia, dal prolungamento del comportamento previsto in caso di infermità con ricovero ospedaliero, oltre che dal principio del *favor lavoratoris* secondo cui per eventi tutelati dall'Inail il dipendente meritava maggiore protezione rispetto al lavoratore assente per malattia.

Censurava le sentenze di merito invocate dalla reclamante in quanto errate non esistendo una norma generale che consentisse di cumulare le assenze per malattia e quelle per infortunio.

Contrastava altresì il secondo motivo in ragione della circostanza che l'evento era stato considerato dall'Inail come infortunio; qualificazione non contestata dalla datrice di lavoro che anche nella lettera di recesso aveva confermato il titolo dell'assenza.

Rilevava in ogni caso che gli orari dei mezzi pubblici non erano agevoli rispetto ai turni cui era sottoposto l'infermiere e nel merito della pericolosità del mezzo contestava che la datrice di lavoro avesse provato che l'utilizzo della moto fosse pericoloso per la salute di XXX.

In subordine in caso di accoglimento di uno dei motivi di reclamo riproponeva la questione, ritenuta assorbita dal giudice dell'opposizione, di imputabilità dell'assenza alla datrice di lavoro poichè all'atto della ripresa lavorativa in data 23.11.15, nonostante le indicazioni e prescrizioni dei sanitari alla visita di idoneità dell'8.10.15, la casa di cura aveva assegnato XXX al reparto hospice tanto che la sera stessa a causa di una nuova algia alla schiena era stato costretto ad assentarsi nuovamente dal lavoro.

Pertanto ritenendo che le assenze successive al 23.11.15 fossero imputabili al datore di lavoro, allegava il mancato superamento del periodo di comporto (548 giorni).

Proponeva altresì nuovamente l'eccezione di genericità del recesso per carenza di motivazione.

4. I fatti di causa non sono controversi tra le parti: XXX, infermiere di livello D assunto in data 11.01.10, nel 2013 si assentava dal lavoro per interventi di artroscopia all'anca destra e sinistra, rientrando in via definitiva in servizio il 23.11.15.

In data 8.10.15 era stato dichiarato idoneo alla mansione con esclusione della posizione eretta prolungata, movimentazione carichi e l'auspicio di un'attività sedentaria. Lamentava che in data 23.11.15, nonostante le indicazioni mediche, era stato assegnato al reparto hospice (soggetti non autosufficienti) e il giorno successivo era stato costretto ad assentarsi nuovamente dal servizio per malattia.

In data 21.12.2015 il Policlinico lo licenziava per superamento del periodo di comporto (548 giorni massimi) ex art. 42 contratto Aiop; periodo computato in quadriennio mobile di cui 528 giorni per malattia e 43 per infortunio sul lavoro (periodo dal 13.03.14 al 24.04.15).

Il lavoratore con ricorso ex lege “ Fornero”, contestava il licenziamento assumendo che la norma contrattuale non consentiva di cumulare il periodo di malattia con quello di assenza per infortunio; in ogni caso contestava il recesso perché lo stato di malattia era stato aggravato dalla adibizione a mansioni incompatibili in data 23.11.15 e quindi le assenze dal 23.11.15 non dovevano rientrare nel calcolo ; da ultimo censurava dal punto di vista formale il provvedimento di recesso per genericità della motivazione.

Il giudice della fase sommaria pur ritenendo che la disposizione di cui all'art. 42 dovesse essere interpretata nel senso di consentire il cumulo, tuttavia riteneva che in ragione della natura effettiva dell'infortunio in itinere le assenze a tale titolo non fossero cumulabili. Escludeva in ogni caso che l'assenza dal 24.11.15 al 20.12.15 fosse imputabile alla datrice di lavoro in ragione dell'istruttoria sommaria svolta.

A propria volta il giudice dell'opposizione rigettava il ricorso della datrice di lavoro con la seguente motivazione:” *circa l'interpretazione del CCNL reputa il giudicante corretta quella prospettata dall'opposto: invero, la normativa contrattuale di cui all'art. 42 del CCNL pacificamente applicabile al rapporto (riportato per esteso sub doc. 1 opponente e sub doc. 3 opposto) disciplina in un unico articolo ma in ben distinte parti il trattamento spettante al lavoratore in caso di malattia ed in caso di infortunio, ed inserisce la previsione di un periodo massimo di comporto solo*

nella parte riferita al trattamento spettante in caso di malattia (comma 3 lett.a)) – il periodo massimo di comporto in questione è tra l'altro indicato in una frase inserita tra un periodo riferito al trattamento economico spettante in caso di malattia ed un altro indicante specifiche ipotesi di prolungamento del periodo di comporto a fronte di eventi morbosi comportanti ricovero ospedaliero -, rimanendo invece carente ogni indicazione al riguardo laddove disciplina il trattamento economico a fronte di infortunio (comma 3 lett.b). E' vero che, come valorizzato dalla difesa dell'opponente ed nell'ordinanza opposta, la norma specifica espressamente che per l'integrazione economica non vadano cumulati i periodi di malattia e quelli di assenza per infortunio, mentre analoga precisazione non si rinviene in relazione al periodo di comporto, tuttavia tale dato testuale è a ben vedere neutro, potendo da esso anche ricavarsi conferma della necessità di valutare in modo separato assenze per malattia ed assenze per infortunio; ben più significativo è dunque avere inserito la previsione di un periodo di comporto solo nella parte dell'articolo riferita alle assenze per malattia; in conclusione sul punto reputa il giudice che il CCNL non consenta di cumulare alle malattie le assenze per infortunio ai fini del raggiungimento del periodo di comporto di 18 mesi, come del resto ammissibile e sinanche ragionevole, perché volto a non fare conseguire in capo al lavoratore pregiudizi conseguenti all'attività lavorativa prestata (cfr. sul punto Cassazione, 11976/16; Cass., 14756/13; Cass., 14377/12 “.

5. Ritiene il Collegio fondato il primo motivo per le ragioni che seguono. La norma generale relativa agli istituti per cui è causa contenuta nell'art. 2110 del cod. civ. dispone che:”.. *in caso di infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge non stabilisce forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dagli usi o secondo equità. Nei casi indicati nel comma precedente, l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'articolo 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge, dagli usi o secondo equità.*”.

Secondo la giurisprudenza consolidata di legittimità la facoltà di recesso del datore di lavoro per malattia del lavoratore è soggetta alle regole dettate dall'art. 2110 c.c., con la conseguenza che da un lato il datore di lavoro non può recedere o far cessare unilateralmente il rapporto di lavoro prima del superamento del limite di tollerabilità dell'assenza (cd.comporto), predeterminato dalla legge, dalla disciplina collettiva o dagli usi, oppure in difetto di tali fonti determinato dal giudice secondo equità. Dall'altro il superamento di questo limite è condizione sufficiente di legittimità del recesso

nel senso che non è necessaria la prova del giustificato motivo oggettivo, né della sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa, né della correlata impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse, senza che ne risultino violati disposizioni o principi costituzionali (cfr. Cass. 26498/18).

Tuttavia nessuna norma imperativa vieta che le disposizioni collettive escludano dal computo delle assenze ai fini del cd. comporto cui fa riferimento l'art. 2110 c.c. quelle dovute ad infortunio sul lavoro, né tale esclusione incontra dei limiti nella disposizione normativa citata. Pertanto è consentito, secondo la giurisprudenza prevalente, alle parti collettive attribuire diversa rilevanza alla malattie secondo il loro genere e la loro genesi (cfr. tra le altre Cass. 14377/12).

Corre dunque l'obbligo da parte dell'interprete esaminare la norma contrattuale di riferimento che come correttamente richiamata anche dal giudice della sentenza impugnata è l'art. 42 del CCNL per il personale dipendente delle strutture sanitarie associate all'Aiop, all'Aris, e alla fondazione don Carlo Gnocchi (cfr.doc. 1 parte convenuta in primo grado) 2002-2005, non essendovi state ulteriori modifiche né stipulazioni successive (cfr. a conferma di ciò si vedano le risposte delle organizzazioni sindacali di data 12.06.18 e 14.09.18 ottenute a seguito dell'ordinanza della Corte di Appello di Venezia emessa ex art. 425 c.p.c.).

La disposizione contrattuale applicabile nel caso di specie reca il seguente titolo *Art. 42 trattamento economico di malattia ed infortunio*

.....

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a partire dal primo giorno di malattia; inoltre, se la malattia è indennizzata e assistita dall'INPS e l'infortunio dall'INAIL, o se non è indennizzata a causa del superamento dei 180 giorni nell'anno solare in caso di assenza per non più di due episodi morbosi, il datore di lavoro è tenuto ad integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:

a) il 100% della retribuzione globale sino al 365° giorno di assenza per malattia nell'arco di quattro anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso.

Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore

avrebbe percepito al netto se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili. La corresponsione dell'integrazione va corrisposta in base alle norme di legge (Legge 29 febbraio 1980, n. 33, art.1).

Il datore di lavoro può recedere dal rapporto allorquando il lavoratore si assenti oltre il limite dei diciotto mesi complessivi nell'arco di un quadriennio mobile. Si conviene, però, che in via eccezionale, per quei lavoratori che abbiano una ricaduta nello stesso evento morboso che ha comportato un prolungato ricovero ospedaliero, in atto al momento della scadenza del prefissato periodo di comporto, questo va prolungato di due mesi, da diciotto a venti mesi; qualora il predetto ricovero ospedaliero sia ancora in atto alla scadenza del 20° mese, il lavoratore ha diritto a richiedere un periodo di aspettativa non retribuito, che può protrarsi per un massimo di tre mesi (dal 20° al 23° mese), purché permanga la situazione di ricovero ospedaliero;

b) il 100% della retribuzione globale sino al 365° giorno di assenza per infortunio. Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare il 40% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto erogato dall'INAIL, con conseguente obbligo del lavoratore di rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto, se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili. Si fanno salve le condizioni di miglior favore delle singole Amministrazioni.

Ai fini del riconoscimento della retribuzione nella misura del 100%, non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio.....”.

Rispetto ai contratti precedenti deve osservarsi che l'attuale contratto contiene la dicitura che “ *ai fini della retribuzione non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio*”; per contro i contratti precedenti del 1995 e del 1999 (cfr. allegato 2 e 3 a risposta CISL), all'art. 34 prevedevano che : “ *non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio*”.

A fronte di ciò ritiene la Corte che l'interpretazione del giudice di primo grado sopra richiamata non possa essere condivisa non consentendo l'interpretazione letterale della disposizione negoziale citata di ritenere che le parti collettive abbiano voluto derogare espressamente alla norma di cui all'art. 2110 c.c. cit. escludendo dal calcolo del comporto le assenze provocate da infortunio ed essendo possibile per il datore di lavoro recedere decorsi 18 mesi soltanto in ipotesi di assenza per malattia.

A sostegno della interpretazione ritenuta corretta da questo Collegio, milita da un lato la circostanza che la disposizione contrattuale è dedicata sia al trattamento economico per la malattia che per l'infortunio; che le parti pur distinguendo in altra parte della disposizione il titolo dell'assenza per malattia o infortunio anche in itinere (cfr. primo e secondo comma della disposizione), nel caso del recesso abbiano utilizzato genericamente il termine “ *assenza*” senza alcuna distinzione rispetto alla causa della stessa (cfr. comma 4).

A ciò si aggiunga che se fosse corretta l'interpretazione condivisa dal giudice del tribunale di Venezia, allora la modifica introdotta con il CCNL 2002 -2005 cit. rispetto ai contratti precedenti sarebbe stata priva di utilità. Soccorre sul punto l'art. 1367 c.c. secondo cui nel dubbio le clausole del contratto debbano essere interpretate nel senso in cui possano avere un effetto e non in quello secondo cui non ne avrebbero alcuno.

Per contro a fronte delle questioni economiche che erano insorte (cfr. sul punto anche risposta Cisl), le parti collettive nel nuovo contratto hanno ritenuto opportuno precisare, nel comma 5, che soltanto ai fini del trattamento economico i periodi di malattia e quello di infortunio non si cumulavano e dunque non ad ogni fine (come si poteva evincere dal dato letterale del CCNL 1999).

Se poi, all'infortunio che era coperto per i primi 365 giorni con il 100% della retribuzione, seguiva un periodo di malattia, si applicava la disposizione dell'art. 42 lett.a) con diritto del lavoratore ad un ulteriore periodo di trattamento economico sino al 100% della retribuzione.

Tale interpretazione non è superabile neppure alla luce del precedente di legittimità richiamato dal giudice di prime cure (cfr. Cass. 11976/16); trattasi di vicenda inerente ad un infortunio in itinere disciplinato da altro contratto (53 CCNL imprese radiotelevisive private del 16.2.11).

La pronuncia in quel caso favorevole al lavoratore aveva infatti valorizzato l'interpretazione letterale della disposizione ed in particolare la circostanza che nel caso controverso le parti collettive avessero espressamente indicato il titolo dell'interruzione del servizio dovuto a malattia e l'obbligo di conservazione soltanto nel caso di periodi di malattia (cfr. commi 9-10 disposizione citata).

Nel caso che ci occupa per contro per quanto esposto sopra, l'art. 42 conferisce al datore di lavoro il potere di recedere dal rapporto “ *allorquando il lavoratore si assenti oltre il limite di 18 mesi complessivi nell'accordo di un quadriennio mobile.*”.

In mancanza di una disposizione collettiva che espressamente escluda il cumulo delle assenze per infortunio e malattia , derogando alla disciplina generale contenuta nell'art. 2110 c.c. (vedi sul punto anche ordinanza tribunale Firenze del 15.06.12 e Corte appello Roma n. 3187/15 dimesse dalla parte reclamante), deve ritenersi corretto il licenziamento intimato dalla datrice di lavoro con lettera di data 21.12.15 (cfr. doc. 11 parte reclamante) per superamento del limite di assenza di 18 mesi nel quadriennio mobile.

6. L'accoglimento del primo motivo consente di ritenere assorbito il secondo motivo relativo alla natura o meno dei 43 giorni di assenza dal 13.3.14 al 24.04.14 a titolo di *infortunio in itinere*.

Deve per contro essere esaminata la questione della addebitabilità dell'assenza per malattia dal 24.11.15 al 20.12.15 per violazione dell'art. 2087 c.c.

Trattasi di questione non esaminata dal giudice di primo grado, ma richiamata ai sensi dell'art. 346 c.p.c. dalla parte reclamata.

La doglianza della parte reclamata va rigettata poiché, come evidenziato anche dal giudice della fase sommaria, la Commissione sanitaria in data antecedente alla ripresa in servizio XXX del 23.11.15, aveva certificato la sua idoneità alle mansioni di infermiere professionale con la prescrizione di evitare la stazione eretta prolungata e la movimentazione di carichi con mero auspicio di assegnazione ad attività sedentaria (cfr. docc. 13 parte reclamante e 7 parte reclamata).

Le prove orali raccolte avevano confermato che il 23.11.15 pur essendo assegnato al reparto dei malati non autosufficienti, XXX non aveva svolto mansioni in contrasto con le prescrizioni sopra indicate essendo stato collocato in sovrannumero ed in affiancamento ad altro collega con la precisa indicazione di non svolgere attività di mobilitazione pazienti, di sedersi quando voleva e di non fare percorsi lunghi (cfr. Visintin); inoltre era stato incaricato di seguire il giro dei medici e di dare la terapia ai pazienti ; essendoci in turno 3 infermieri e 3 operatori non era peraltro emerso che avesse svolto attività di mobilitazione dei pazienti (cfr. dep. Baesso).

Parte reclamata non aveva quindi provato la violazione delle prescrizioni sanitarie e che quindi l'assenza per malattia per cui è causa, fosse addebitabile alla datrice di lavoro sì da escludere tale periodo ai fini del computo del computo.

7. Del pari non merita accoglimento la doglianza relativa alla genericità del recesso.

Infatti è provato in via documentale (lettera di licenziamento dimessa da parte reclamante sub. 11) che la datrice di lavoro con l'intimazione del licenziamento avesse trasmesso al dipendente anche la specifica dei giorni di assenza con il relativo titolo di assenza.

Né in sede di impugnazione il lavoratore aveva mai contestato la correttezza dei dati o la loro non intellegibilità (doc.2 parte reclamata). Pertanto non sussiste il vizio lamentato dal reclamato con conseguente legittimità anche formale del recesso.

8. L'accoglimento del primo motivo comporta la riforma della sentenza impugnata ed il conseguente rigetto della impugnazione proposta ed accolta dal giudice di primo grado.

Preso atto che in prima udienza parte reclamante ha osservato di aver eseguito la sentenza, con opzione da parte del lavoratore e pagamento delle somme previste come per legge, su richiesta formulata dalla stessa in udienza di discussione e in assenza di contestazioni di sorta da parte del procuratore del lavoratore che ha confermato la correttezza dei pagamenti ricevuti, ne consegue il diritto della parte reclamante alla restituzione delle somme corrisposte (cfr. documentazione versata in atti da parte reclamante in via telematica).

La natura della controversia, l'esercizio di poteri istruttoria da parte del Collegio ai fini della decisione della questione interpretativa, costituisce grave e eccezionale motivo per disporre la compensazione delle spese di entrambi i gradi del giudizio.

PER QUESTI MOTIVI

Ogni contraria istanza eccezione domanda disattesa od assorbita, definitivamente pronunciando:

- in accoglimento del proposto reclamo ed in riforma della sentenza impugnata, accerta la legittimità del recesso intimato dalla XXX al sig. XXX in data 23.12.15 e per l'effetto rigetta la domanda accolta in primo grado;
- condanna il reclamato a restituire alla parte reclamante le somme ricevute in esecuzione della sentenza impugnata con gli interessi legali, dalla data del pagamento al saldo;
- spese di entrambi i gradi compensate tra le parti.

Venezia, 15 gennaio 2020

Il Consigliere estensore

Dott. Annalisa Multari

Il Presidente
Dott. Luigi Perina