



TRIBUNALE ORDINARIO DI CHIETI

Sezione Lavoro

Il giudice del lavoro, dott.ssa Ilaria Prozzo, sciogliendo la riserva assunta all'udienza del 18.12.2019, nel procedimento ex art. 1, commi 47 e ss. della legge n. 92/12, promosso da _____ nei confronti di _____ ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Con ricorso depositato in data 08.11.2019 il ricorrente ha impugnato il licenziamento comunicato il 19.08.2019, chiedendo la condanna della società resistente alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento delle retribuzioni *medio tempore* maturate. A fondamento del ricorso il ricorrente ha dedotto l'illegittimità del licenziamento per insussistenza dei fatti contestati e per discriminatorietà.

La società resistente, costituitasi in giudizio, ha dedotto l'infondatezza del ricorso chiedendone il rigetto.

Acquisita la documentazione, all'udienza del 18.12.2019 il giudice ha riservato la decisione.

Il ricorso è fondato e va accolto per le ragioni di seguito esposte.

Il ricorrente è stato assunto alle dipendenze della società resistente nel 1998 e a partire dal 2000 ha iniziato a svolgere mansioni di addetto al magazzino spedizioni.

Con lettera del 5.8.2019 la resistente ha inviato al ricorrente una contestazione disciplinare del seguente tenore: *"In data 25 luglio 2019, Lei non si è presentato alle ore 8.00 al lavoro ed ha comunicato telefonicamente in azienda, alle ore 8.30 circa, di essere malato.*

In data 26 luglio 2019 Lei ha comunicato telefonicamente in azienda alle ore 10.00 circa il numero di PUC (Protocollo Univoco del Certificato). Come risulta attestato nel certificato medico PUC n. 236788968 del 26 luglio 2019, il suo medico curante, dott. M. _____ convenzionato con il SSN, lo



avrebbe sottoposto a visita ambulatoriale presso il suo studio in data 26 luglio 2019.

Il 26 luglio 2019 l'orario di apertura per i pazienti dell'ambulatorio dello studio medico del [REDACTED] è dalle ore 8.30 alle ore 11.00.

Ci risulta, però, che Lei il giorno 26 luglio 2019 non si sia mai recato presso lo studio del suo medico curante per sottoporsi alla visita ambulatoriale di accertamento della malattia.

Il suo medico, che è obbligato a rilasciare il certificato di malattia solo dopo aver visitato di persona il paziente ed aver constatato l'effettiva inabilità assoluta temporanea al lavoro, ha quindi certificato una circostanza non conforme al vero. La funzione del medico di famiglia convenzionato con il SSN è quella di certificatore di patologie riscontrate, al fine di scongiurare comportamenti illeciti.

Lei, in qualità di dipendente del [REDACTED] A. ha richiesto ed ha utilizzato un certificato di malattia rilasciato dal proprio medico curante senza sottoporsi a visita medica.

Inoltre, il medico nel suddetto certificato precisa che Lei dichiara di essere ammalato dal giorno prima, 25 luglio 2019.

Quindi Lei da un lato ha dichiarato al medico di essere malato dal 25 luglio 2019 senza che in tale giorno sia stato sottoposto a visita e dall'altro il medico dichiara che l'ho visitata presso il suo ambulatorio il 26 luglio 2019 senza che Lei si sia effettivamente recato a visita come si evince da una puntuale indagine investigativa svolta per conto dell'azienda.

Tale sua condotta costituisce grave inadempimento sia agli specifici obblighi contrattuali, quali ad es. l'obbligo di svolgimento della prestazione lavorativa, di conservazione dell'integrità patrimoniale, nonché al dovere generale di buona fede e correttezza, oltre che poter configurare gli estremi di ipotesi delittuose quali la truffa ai danni dell'Azienda, la truffa ai danni di un ente pubblico (INPS) e l'uso di atto falso.

Inoltre, negli ultimi 3 anni lei ha effettuato n.37 eventi di malattia per complessivi n.210 giorni di malattia utilizzando prevalentemente le stesse modalità: in maggioranza malattie brevi (fino a 5 giorni), collegate con il fine settimana non lavorativo (prima e dopo), dichiarando al medico di essere



malato dal giorno prima della visita, come risultano dall'elenco pubblicato sul sito internet dell'Inps accessibile all'Azienda ed al lavoratore.

In altri termini, le modalità con cui le assenze si verificano (assenze a macchia di leopardo, reiterate, spesso agganciate a giorni di riposo festività o comunicate all'ultimo momento e, comunque, in modalità idonea anche a volutamente non superare il c.d. periodo di comporto) sono idonee a dare luogo ad una prestazione lavorativa non proficuamente utilizzabile per la Società scrivente, risultando la stessa inadeguata sotto il profilo produttivo e pregiudizievole per l'organizzazione aziendale ed per il regolare funzionamento di essa” (doc. 1 ric.)

Ricevute le giustificazioni del ricorrente, con successiva comunicazione del 19 agosto 2019 la società resistente, richiamando la precedente contestazione disciplinare, ha irrogato la sanzione del licenziamento (doc. 2 ric.).

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. 22798/12). 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).

Al ricorrente è stato in primo luogo contestato di aver utilizzato un certificato medico di malattia, senza essersi recato alla visita presso l'ambulatorio del medico curante che ha rilasciato il certificato. Ebbene, il comportamento, anche ove provato, certamente non sarebbe idoneo a giustificare la massima sanzione disciplinare, ossia quella del licenziamento, considerato che la società resistente non ha mai contestato la sussistenza della malattia e dunque il carattere fittizio della stessa né ha imputato al ricorrente di aver commesso un falso. Dalla lettera di contestazione disciplinare traspare chiaramente che l'accusa di aver falsamente attestato nel certificato medico una circostanza (l'aver visitato il paziente presso il proprio ambulatorio) è rivolta al medico e non al ricorrente. La società resistente ha inteso, in maniera del tutto irragionevole, punire il ricorrente per fatti che non sono stati commessi da lui



bensi, eventualmente, dal suo medico curante. L'aver fatto uso di un certificato di malattia rilasciato senza essersi sottoposto a visita medica può, al più, portare alla sanzione dell'ammonizione scritta o della multa, trattandosi di una mancanza suscettibile di recare *“pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dello stabilimento”*, per la quale il titolo VII, art. 9, lett. 1) del CCNL industria metalmeccanica e della installazione di impianti, prevede unicamente una sanzione conservativa. Del tutto irrilevante è, dunque, accertare se il ricorrente si sia o meno effettivamente recato presso l'ambulatorio del medico curante la mattina del 26 luglio 2019, in quanto, anche nel caso in cui ciò non fosse avvenuto, non si giustificerebbe comunque la sanzione del licenziamento, da considerarsi in ogni caso illegittimo. La mancanza è, infatti, punita dalla contrattazione collettiva con una sanzione conservativa. Per tali ragioni non è necessario dar corso all'istruttoria orale richiesta dalle parti e al procedimento per la querela di falso. Il documento rispetto al quale è stata proposta la querela di falso, ossia il certificato del 26 luglio 2019 PUC n. 236788968, non è, infatti, alla luce di quanto detto sopra, un documento rilevante ai fini della decisione.

Al ricorrente è stato, inoltre, contestato di essersi ripetutamente assentato e di aver spesso agganciato tali assenze a giorni di riposo o festività e di avere, pertanto, *“dato luogo ad una prestazione lavorativa non proficuamente utilizzabile per la Società scrivente, risultando la stessa inadeguata sotto il profilo produttivo e pregiudizievole per l'organizzazione aziendale ed per il regolare funzionamento di essa”*. Anche in questo caso la società resistente non ha contestato la effettiva sussistenza della malattia ma semplicemente il numero delle assenze per malattia, comunque non tali da superare il periodo di comportamento, e le modalità delle assenze. Anche tale condotta non integra gli estremi della giusta causa e non può, pertanto, dare legittimamente luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. Sul punto, in fattispecie analoga alla presente, la Corte di Cassazione ha affermato il seguente condivisibile principio: *“Le regole dettate dall'art. 2110 c.c. per le ipotesi di assenze da malattia del lavoratore prevalgono, in quanto speciali, sulla disciplina dei licenziamenti individuali e si sostanziano nell'impedire al datore di lavoro di porre fine unilateralmente al rapporto sino al superamento del limite di tollerabilità dell'assenza (cd. comportamento) predeterminato dalla legge, dalle parti*



o, in via equitativa, dal giudice, nonché nel considerare quel superamento unica condizione di legittimità del recesso, nell'ottica di un contemperamento tra gli interessi confliggenti del datore di lavoro (a mantenere alle proprie dipendenze solo chi lavora e produce) e del lavoratore (a disporre di un congruo periodo di tempo per curarsi, senza perdere i mezzi di sostentamento); ne deriva che lo scarso rendimento e l'eventuale disservizio aziendale determinato dalle assenze per malattia del lavoratore non possono legittimare, prima del superamento del periodo massimo di comporta, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo” (Cass. civ., sez. lavoro, sent. 7 dicembre 2018 n. 31763). Essendo nella specie pacifico che il periodo di comporta non sia stato superato, del tutto irrilevante è che le assenze del ricorrente abbiano potuto pregiudicare l'organizzazione aziendale ed il regolare andamento dell'attività, circostanze peraltro contestate in maniera assolutamente generica dalla società resistente.

Le considerazioni che precedono portano a dichiarare l'illegittimità del licenziamento in quanto non sorretto da giusta causa, con conseguente applicazione dell'art. 18 comma 4, della legge n. 300/70. Infatti, la prima condotta contestata al ricorrente è punita dalla contrattazione collettiva con una sanzione meramente conservativa. Quanto alla seconda condotta contestata, deve rilevarsi che, secondo il condivisibile orientamento della giurisprudenza di legittimità, *“il licenziamento intimato per il perdurare delle assenze per malattia od infortunio del lavoratore, ma prima del superamento del periodo massimo di comporta fissato dalla contrattazione collettiva o, in difetto, dagli usi o secondo equità, è nullo per violazione della norma imperativa di cui all'art. 2110, comma 2, c.c.”* (Cass. civ. S.U. sent. n. 12568/2018; Cass. civ., sez. lav., sent. n. 31763/2018). In applicazione dell'art. 18, comma 4, della legge n. 300/70, nel testo risultante dalla modifiche introdotte dalla legge n. 92/12, la società resistente, quindi, va condannata alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro e al risarcimento del danno, pari alle retribuzioni globali di fatto maturate dalla data del licenziamento alla reintegra (€ 1.846,85 mensili come da busta paga di luglio 2019), oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulle somme periodicamente rivalutate dalle singole scadenze al saldo ex art. 429 c.p.c. La società resistente va, altresì, condannata al



pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo, oltre interessi legali dalle singole scadenze al saldo.

Il ricorso va, pertanto, accolto.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono poste integralmente a carico della parte resistente nella misura liquidata in dispositivo, facendo applicazione dei valori medi previsti dal D.M. 55/14 per lo scaglione da euro 26.000,01 a euro 52.000,00 in considerazione del valore indeterminabile della causa e della natura della controversia (art. 5, comma 5, D.M. 55/14).

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, così provvede:

accoglie il ricorso e per l'effetto:

- annulla il licenziamento impugnato e condanna la società resistente alla immediata reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro;
- condanna la società resistente al risarcimento dei danni subiti dal ricorrente in misura pari alle retribuzioni globali di fatto maturate dalla data del recesso a quella della reintegrazione, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulle somme periodicamente rivalutate dalle singole scadenze al saldo ex art. 429 c.p.c., nonché al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dovuti per il medesimo periodo;
- condanna la società resistente al rimborso in favore del ricorrente delle spese di lite, liquidate in € 7.025,00 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, 22.12.2019

Il Giudice del Lavoro
dott.ssa Ilaria Prozzo

