

N. R.G. 365/2018



TRIBUNALE di MANTOVA

SEZIONE LAVORO

Nella causa civile iscritta al n. r.g. **365/2018** promossa da:

██████████ (C.F. F██████████), con il patrocinio dell'avv. STRULLATO ARTURO, con elezione di domicilio in VIA MONTANARA E CURTATONE 99 46100 MANTOVA, presso il difensore avv. STRULLATO ARTURO

RICORRENTE

contro

██████████ ██████████ ██████████ ██████████ ██████████), con il patrocinio dell'avv. ██████████, elettivamente domiciliata in ██████████, presso il difensore avv. ██████████

RESISTENTE

Il Giudice dott.ssa Silvia Fraccalvieri,
a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 12/10/2018,
ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Con ricorso ex art. 1, commi 47 e ss, L. 92/2012, depositato in data 9.07.2018, ██████████ ha esposto:

- di avere prestato attività lavorativa alle dipendenze della ██████████ con contratto a tempo indeterminato dal ██████████ con mansioni di ██████████, ██████████, orario di lavoro di ██████████ ore settimanali, CCNL per il personale ██████████ ██████████;
- di avere prestato la sua attività lavorativa di ██████████ (avendo conseguito la relativa qualifica) nei ██████████ di Mantova e nei ██████████ ██████████;
- di essere affetto da numerose patologie, alcune delle quali conseguenti ad infortuni sul lavoro ██████████);
- di essere stato assegnato alla ██████████ con un orario ridotto di ██████████ ore settimanali e mansioni consistenti nel controllare ed imbustare le risposte, sistemare le fatture in ordine numerico, portare alla ██████████ risposte chiuse da consegnare; ciò a decorrere dal ██████████ a seguito della valutazione del medico competente del ██████████



[sia di origine lavorativa, che extraprofessionale] non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti di cui all'articolo 6, comma 1, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8".

Inoltre, l'art. 42 D.lgs. 81/2008 (in vigore dal 20.08.2009) stabilisce che: *"Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, attuа le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori, garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza".*

Sulla scorta della normativa sopra richiamata, incombe, pertanto, sul datore di lavoro l'onere di provare di non poter adibire il lavoratore divenuto inabile a seguito di malattia o infortunio a mansioni equivalenti o, in subordine, a mansioni, inferiori rispetto a quelle non più compatibili con il suo stato di salute.

Ebbene, nella fattispecie, tale onere non risulta essere stato assolto dal datore di lavoro, con conseguente violazione dell'obbligo di *repechage*, quantomeno - ed all'evidenza - con riferimento alle mansioni amministrative di supporto alla segreteria del [REDACTED] [REDACTED] alla quale il ricorrente è stato adibito a decorrere dal [REDACTED] sino al momento del licenziamento, con riduzione di orario; mansioni senz'altro compatibili con il suo stato di salute, come evidenziato dalla Commissione Medica nel provvedimento del [REDACTED]

A tal fine, alcuna rilevanza assume il doc. n. 21 *bis* del fascicolo di parte resistente, atteso che le attività ivi descritte [REDACTED]

[REDACTED] sono sostanzialmente sovrapponibili con quelle indicate nella comunicazione del [REDACTED] ed assegnate al lavoratore [REDACTED]

[REDACTED], mentre le ulteriori valutazioni contenute nel predetto



documento [REDACTED]”) non possono rilevare ai fini del presente giudizio, ma avrebbero potuto rilevare, al più, ai fini di una eventuale contestazione per scarso rendimento (non oggetto della presente controversia, atteso il principio della immutabilità della causa di licenziamento).

Al contrario, il datore di lavoro non ha provato che le mansioni espletate dal lavoratore a partire dal [REDACTED] e sino alla data del licenziamento - senz'altro compatibili con il suo stato di salute - non erano più disponibili in azienda, in difetto di una specifica allegazione sul punto; né ha provato di avere offerto tali mansioni al lavoratore (in quanto inferiori rispetto a quelle di [REDACTED] e di avere ricevuto un rifiuto, ovvero ha provato che, a fronte della proposta datoriale, il ricorrente avrebbe rifiutato la riduzione di orario (circostanza che pare doversi escludere, tenuto conto della lettera del ricorso, nella quale si fa espressamente riferimento all'adibizione del lavoratore alla [REDACTED] con orario di lavoro *part time*, come “ragionevole accomodamento” finalizzato ad evitare il licenziamento del dipendente invalido).

Tanto basta, nella presente fase sommaria, ai fini dell'accertamento della violazione dell'obbligo di *repechage* e, dunque, del difetto di giustificatezza dell'intimato licenziamento.

Per quanto attiene al regime della tutela applicabile, l'art. 18, comma 7, Stat. Lav. prevede che: “*Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo*”.

A tal proposito, la giurisprudenza di legittimità ha chiarito, in una fattispecie relativa ad un licenziamento per motivi economici, che: “*la verifica del requisito della "manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento" concerne entrambi i presupposti di legittimità del*



licenziamento per giustificato motivo oggettivo e, quindi, sia le ragioni inerenti all'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di essa sia l'impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore. La "manifesta insussistenza" va riferita ad una evidente, e facilmente verificabile sul piano probatorio, assenza dei suddetti presupposti a fronte della quale il giudice può applicare la disciplina di cui al comma 4 del medesimo art. 18 ove tale regime sanzionatorio non sia eccessivamente oneroso per il datore di lavoro" (cit. Cass. S.L. sent. n. 10435/2018).

In particolare, la Suprema Corte, aderendo ad una accezione complessiva del giustificato motivo oggettivo, ha evidenziato che, in ipotesi di violazione dell'obbligo di *repechage*, la tutela reintegratoria è limitata ad ipotesi in cui sia evidente e facilmente verificabile l'assenza dei presupposti giustificativi del licenziamento (ovvero l'impossibilità di una diversa utilizzazione del lavoratore licenziato in mansioni diverse).

Nella fattispecie, appare evidente la carenza di uno degli elementi costitutivi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (con riferimento all'impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni alternative equivalenti o inferiori rispetto a quelle per le quali risulta non idoneo), con conseguente applicazione della tutela di cui ai commi 4 e 7 dell'art. 18 Stat. Lav.

In ogni caso, lo stesso art. 4, comma IV, L. 68/1999 esclude la giustificatezza del licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo al lavoratore che sia divenuto inabile allo svolgimento delle proprie mansioni per malattia o infortunio, laddove lo stesso possa essere adibito a mansioni equivalenti o, in mancanza, inferiori, con conseguente operatività del regime di tutela di cui all'art. 18, comma 4, Stat. Lav. (si veda, sul punto ed in senso conforme, Cass. S.L. sent. n. 26675/2018).

Le considerazioni che precedono comportano l'accoglimento della domanda svolta in via principale da parte ricorrente di annullamento dell'intimato licenziamento ai sensi dell'art. 18, commi 4 e 7, Stat. Lav., con la conseguenza che il datore di lavoro deve essere condannato alla reintegra del lavoratore nel posto di lavoro ed al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegra, in misura comunque non superiore alle 12 mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre rivalutazione monetaria ed interessi, oltre al pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, maggiorato degli interessi nella misura legale.

SPESE

Le spese processuali seguono la soccombenza di parte resistente e sono liquidate in dispositivo, ai sensi del D.M. n. 37/2018.

P.Q.M.



Il Tribunale di Mantova, in funzione di Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, ogni altra deduzione, eccezione o istanza disattesa o assorbita, così dispone:

- annulla il licenziamento intimato al ricorrente con lettera del 5.04.2018;
- condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro ed al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegra, in misura comunque non superiore alle 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre rivalutazione monetaria ed interessi, oltre alla regolarizzazione previdenziale ed assistenziale dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegra;
- condanna la società resistente al pagamento, a favore del ricorrente, delle spese processuali, liquidate in euro [REDACTED] per compensi, oltre al 15% sul compenso, all'IVA e al CPA, se dovuti, come per legge.

Si comunichi.

Mantova, 31 ottobre 2018

Il Giudice
Dott.ssa Silvia Fraccalvieri

