

N. R.G. 727/2014



TRIBUNALE ORDINARIO di PARMA

SEZIONE LAVORO

Nella causa n. r.g. 727/2014

tra

T. M.

RICORRENTE

e

SASSI S.P.A.

RESISTENTE

Il Giudice del Lavoro presso il Tribunale Civile di Parma, dott. Giuseppe Coscioni, letti gli atti, a scioglimento della riserva che precede, osserva quanto segue:

T. M. [redacted] ricorreva al giudice del lavoro chiedendo di dichiarare illegittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimatole, chiedendo l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

“Voglia il Tribunale Ill.mo; contrariis reiectis; previa ogni pronuncia ed ogni accertamento, anche incidentale, di legge e del caso, nei sensi di cui alla parte motiva del ricorso, in particolare quanto all'inesistenza di alcuna giustificazione del licenziamento de quo ed all'intervenuta violazione, da parte della convenuta, della disciplina collettiva in materia di appalti; previa ogni opportuna attività istruttoria, anche officiosa (e seguendo, ex art. 421 c.p.c., ogni “pista probatoria” offerta o che possa presentarsi); previe le C.T.U. che siano del caso; dichiarare nullo, o comunque invalido e non sorretto da alcun giustificato motivo oggettivo il licenziamento intimato da Sassi s.p.a. alla sig.ra T. M. [redacted] con lettera datata 16.12.13; conseguentemente, ai sensi e per gli effetti tutti di cui all'art. 18 S.L. novellato, commi 1 e 2 (o in subordine 4) condannare Sassi s.p.a. a reintegrare in servizio la sig.ra T. M. [redacted] e a risarcirle i danni patiti pagandole una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione (in ogni caso non inferiore a 5 mensilità) nonché per il medesimo periodo, al versamento dei contributi



previdenziali e assistenziali, ovvero adottare le minori statuizioni previste dall'art. 18 medesimo che siano applicabili al caso, o, in estremo subordine, quelle di cui all'art. 8 l. 604/66. Oltre rivalutazione ed interessi al saldo e con vittoria delle spese di lite. Dando atto dell'espressa riserva dell'attrice di esercitare l'opzione di cui all'art. 18, 3° c. S.L."

Premetteva di essere stata licenziata in quanto ritenuta inidonea per le mansioni, a seguito di giudizio medico.

Si costituiva in giudizio Sassi S.p.a. chiedendo respingersi le domande del ricorrente.

Il giudice ammetteva la prova per testi chiesta dalle parti e, terminata l'assunzione della prova, si riservava di decidere.

Ciò premesso, si deve rilevare come il licenziamento debba essere annullato per mancata osservanza della procedura prevista dall'art. 7 l. 604/66

Infatti, non vi è dubbio che la suddetta procedura dovesse essere svolta, posto che riguarda ogni "licenziamento per giustificato motivo oggettivo" e che l'art. 18 S.L. novellato, al c. 7, dice "motivo oggettivo" quello "consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore".

Il fatto che il licenziamento per inidoneità fisica debba essere considerato licenziamento per giustificato motivo oggettivo e che quindi debba essere preceduto dalla procedura ex art. 7 l. 604/66, si evince chiaramente dalla giurisprudenza più recente della Suprema Corte; Cass. n.13857/14 "Questa Corte ha avuto modo di ribadire in più occasioni la differenza ontologica esistente tra licenziamento per superamento del periodo di comporta ex art. 2110 c.c. e licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica: pur configurando entrambe le fattispecie una causa di impossibilità della prestazione lavorativa, esse hanno natura e disciplina diverse, per essere la prima di carattere temporaneo e implicante la totale impossibilità della prestazione, che determina ai sensi dell'art. 2110 cod. civ. la legittimità del licenziamento quando ha causato l'astensione dal lavoro per un tempo superiore al periodo di comporta, laddove la seconda ha carattere permanente o, quanto meno, durata indeterminata o indeterminabile, non implica necessariamente l'impossibilità totale della prestazione e consente la risoluzione del contratto ai sensi degli artt. 1256 e 1463 cod. civ., eventualmente previo accertamento



dei relativi presupposti con la procedura stabilita dalla L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 5 ed indipendentemente dal superamento del periodo di comporta (cfr. Sez. L, Sentenza n. 1404 del 2012, Cass. 17 giugno 1997 n. 5416 ed, in senso conf., Cass. n. 410/1999).

La ricomprensione del licenziamento per inidoneità sopravvenuta alle mansioni nell'alveo del giustificato motivo oggettivo è stata ancora di recente affermata da Cass. Sez. L, Sentenza n. 18196 del 29/07/2013. Ed è in virtù di tale aspetto che si rende necessario che il datore di lavoro tenti la ricollocazione del lavoratore in altra prestazione lavorativa compatibile con il suo stato di salute, ed assolva quindi all'obbligo di *repechage*....”

Non si ritiene che possano invece essere accolta la tesi della ricorrente secondo cui mancherebbe la giustificazione del licenziamento

Nel caso in esame, nella lettera di licenziamento per inidoneità lavorativa, si trova scritto: “In riferimento al giudizio di inidoneità lavorativa rilasciato il 15.10.13 dalla dott. Valeri Patrizia, medico competente della ditta Sassi s.p.a. e al parere rilasciato da Ausl Parma dipartimento Sanità Pubblica in data 26.11.13, che certifica la Sua inidoneità fisica allo svolgimento delle mansioni per la quale è adibita, e in genere a mansioni di operaia macellatore, non potendo adibirla proficuamente a diverse equivalenti mansioni, Le comunichiamo il recesso dal rapporto dalla data odierna”

Nella lettera vi è quindi il preciso riferimento al fatto che la M. [REDACTED] fosse stata dichiarata inidonea, alle mansioni della ricorrente e al fatto che presso la ditta resistente non esistessero mansioni equivalenti; non si può ritenere che il datore di lavoro abbia l'obbligo di indicare tutte le eventuali mansioni equivalenti, posto che un controllo di tal genere implica anche l'individuazione da parte del lavoratore delle suddette mansioni.

L'onere per il datore di lavoro di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte, non deve essere inteso in modo rigido, dovendosi esigere dallo stesso lavoratore che impugni il licenziamento una collaborazione nell'accertamento di un possibile "repechage", mediante l'allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato, e conseguendo a tale



allegazione l'onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti (vedi Cass. 12810/13); il fatto che la Suprema Corte precisi che tale onere sorge solo a seguito della individuazione da parte del lavoratore di possibili posti in cui può essere ricollocato significa che tale onere non può che sorgere dopo l'impugnativa del lavoratore, e che quindi non sia necessaria una specifica indicazione delle mansioni equivalenti già nella lettera di licenziamento.

Relativamente alle conseguenze del licenziamento, deve trovare applicazione l'art. 18 comma 5 dello Statuto dei Lavoratori, posto che dalla documentazione prodotta risulta che la resistente ha avuto sempre un numero di lavoratori impiegati superiore a 15; la resistente deve essere condannata al pagamento di una indennità che, visto il numero di anni passati dal ricorrente alle dipendenze della resistente, appare equo stimare in 10 mensilità della retribuzione globale di fatto, pari a 2.450,151 (nessuna contestazione vi è sulla quantificazione della retribuzione globale di fatto)

Le spese seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Accoglie parzialmente le domande della ricorrente e, per l'effetto, accertata l'invalidità del licenziamento intimato da Sassi S.p.a. a T. M., condanna Sassi S.p.a., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore di T. M. di una indennità per un importo pari a 10 mensilità della ultima retribuzione globale di fatto, quantificata in € 2.450,151, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo ed al pagamento del TFR;

condanna Sassi S.p.a. al pagamento dei compensi di lite in favore della ricorrente, liquidati in € 945,00 per la fase di studio, € 640,00 per la fase introduttiva, € 1.147,00 per la fase istruttoria ed € 605,00 per la fase decisoria, oltre IVA CPA.

Si comunichi

Parma 04/02/2015

Il Giudice
dott. Giuseppe Coscioni

