



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI ROMA
IV SEZIONE LAVORO**

composta da

dr. Francescopaolo **PANARIELLO**

- Presidente

dr. Fabrizio **RIGA**

- Consigliere estensore

dr.ssa Isabella **PAROLARI**

- Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile in secondo grado iscritta al n. 321 del Ruolo Generale per gli affari contenziosi dell'anno 2021, vertente

TRA

elett.te domicil. in Roma, Via Cosseria, n. 2

rappr. e dif. dall'Avv.to Filippo Aiello

giusta procura in atti

RECLAMANTE

E

Soc. .

elett.te domicil. in Roma, Via delle Tre Madonne, n. 8

rappr. e dif. dagli Avv.ti Marco Marazza e Domenico De Feo

giusta procura in atti

RECLAMATA

Oggetto: reclamo ex art. 1 comma 58 L. n. 92/2012 avverso la sentenza del 07.01.2021 del Tribunale di Civitavecchia.

Conclusioni: come da atto di reclamo e da memoria di costituzione della reclamata.

Svolgimento del processo

Con ricorso depositato in data 04.02.2021 ha proposto reclamo, ai sensi dell'art. 1 comma 58 L. 28.06.2012, n. 92, avverso la sentenza emessa in data 07.01.2021, depositata in pari data e non comunicata, né notificata, con cui il Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, ha rigettato l'opposizione proposta avverso l'ordinanza con la quale il giudice della fase a cognizione sommaria del procedimento aveva respinto le domande avanzate dal ricorrente, ex dipendente della società in amministrazione straordinaria, licenziato in data 12.10.2017 per superamento del periodo di comporto, volte ad ottenere l'accertamento dell'illegittimità del licenziamento, con conseguente annullamento del provvedimento, reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e condanna della società al risarcimento dei danni in misura pari alle mensilità di retribuzione maturate sino alla data di effettiva riammissione in servizio, nel rispetto del limite massimo di dodici mensilità.

Il reclamante censura la sentenza per avere il Tribunale ritenuto che la società non avesse alcun obbligo di preavvertire il lavoratore dell'imminente superamento del periodo di comporto, pur avendo la stessa ingenerato nel medesimo un incolpevole affidamento, indicando nei prospetti presenze allegati alle buste paga un numero di assenze per malattia di gran lunga inferiore a quelle conteggiate nella lettera di licenziamento; censura, altresì, la sentenza per avere il Tribunale ritenuto computabili anche le assenze dovute ad ernia discale, erroneamente ritenendo non applicabile a tale patologia la disciplina dettata dall'art. 16 CO. 14 del CCNL di categoria, benché la stessa società non avesse considerato ai fini del calcolo del comporto l'assenza dal 13 al 18 ottobre 2016, determinata proprio dalla predetta patologia; censura, infine, la sentenza per avere il Tribunale ritenuto esaustiva la motivazione del licenziamento, senza considerare che, nel caso di specie, vi era un'oggettiva impossibilità, per il lavoratore, di comprendere quali fossero i periodi di malattia considerati ai fini del superamento del comporto.

Si è costituita in giudizio la società in amministrazione straordinaria (d'ora in avanti, per brevità, indicata come la quale ha sostenuto la correttezza della sentenza impugnata ed ha chiesto, di conseguenza, il rigetto del reclamo.

All'udienza del 20.09.2021, all'esito della discussione, la causa è stata trattenuta in decisione.

Motivi della decisione

Il reclamo è fondato e dev'essere accolto.

è stato assunto dalla società con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in data

05.12.2008, con inquadramento al quinto livello del CCNL di categoria (cfr. doc. n. 1) fascicolo di primo grado) ed è poi transitato, senza soluzione di continuità, alle dipendenze di , in data 01.01.2015.

In data 12.10.2017 il è stato licenziato per superamento del periodo di comporto, essendo risultato assente “*per complessivi 371 giorni nell’arco temporale che va dal 23/12/2015 al 13/10/2017, superando così il periodo massimo di 12 mesi di conservazione del posto*” di lavoro previsto dall’art. 16 del CCNL applicabile al rapporto, come da tabella riportata all’interno della stessa lettera di licenziamento (cfr. doc. n. 2) stesso fascicolo).

Il ricorrente ha impugnato il licenziamento con nota dell’01.12.2017 ed ha poi agito in giudizio con ricorso al Tribunale di Civitavecchia ex art. 1 CO. 48 L. n. 92/2012, depositato in data 24.05.2018, sostenendo che, in realtà, egli non aveva affatto superato il periodo di comporto, in quanto le giornate di assenza per malattia che risultavano dai prospetti presenza allegati alle buste paga erano 242 e non 371; che nel periodo di comporto erano state erroneamente computate anche le festività che ricadevano all’interno dei periodi di malattia e le giornate lavorate tra una malattia e l’altra; che, inoltre, almeno la metà delle giornate di assenza indicate nella lettera di licenziamento erano, in realtà, giornate di congedo di cui il ricorrente aveva usufruito ai sensi dell’art. 47 D.Lgs 151/2001 per poter assistere la figlia minore

affetta da gravi patologie; che nel caso di specie era stato violato l’obbligo di motivazione del licenziamento previsto dall’art. 2 L. n. 604/1966, stante l’inconciliabilità del riepilogo riportato nella lettera di licenziamento con i dati indicati nei prospetti presenza; che, in ogni caso, il datore di lavoro aveva l’onere di preavvertire il lavoratore dell’imminente scadenza del periodo di comporto.

Nel costituirsi in giudizio, la società ha sostenuto che il computo dei giorni di assenza era stato effettuato sulla base dei certificati medici inviati in via telematica all’Inps; che già in data 02.09.2015 la società aveva comunicato al ricorrente l’abnorme numero dei giorni di assenza (201) accumulati nel periodo settembre 2013 / agosto 2015; che al ricorrente erano state irrogate svariate sanzioni disciplinari conservative per assenze ingiustificate; che nella lettera di licenziamento non erano state affatto computate le assenze determinate dalla malattia della figlia che né per legge, né in base alla contrattazione collettiva la società aveva l’obbligo di comunicare preventivamente al lavoratore l’imminente superamento del periodo di comporto; che il ricorrente ben avrebbe potuto conteggiare autonomamente il numero dei giorni di assenza per malattia.

Il Tribunale, all’esito della fase a cognizione sommaria del giudizio, acquisita copia dei certificati medici inviati in via telematica all’Inps, rilevato che tali certificati attestavano “*l’assenza per malattia del ricorrente (e non della figlia) nelle giornate indicate nella lettera di licenziamento*”; rilevato che “*dall’esame di tali documenti non risulta[va] che [fossero] stati computati nel periodo di comporto i*

periodi intermedi tra una malattia e quella seguente”; ritenuti, invece, computabili le festività cadenti all’interno dei periodi di malattia; ritenute, altresì, computabili anche le assenze dovute ad ernia discale, sia in quanto tale patologia non può essere considerata particolarmente grave od invalidante (così come richiesto dall’art. 16 CO. 14 del CCNL di categoria ai fini dell’esclusione dal calcolo del comporto), sia in quanto, comunque, il ricorrente non aveva “*dimostrato di avere inviato a parte datoriale documentazione medica idonea ad attestare la [sua] natura di patologia di particolare gravità e/o invalidante, né [aveva] fornito tale dimostrazione in giudizio*”; ritenuto di dover escludere che il ricorrente fosse stato vittima di un incolpevole affidamento, atteso che “*essendo l’assenza per malattia un evento che coinvolge direttamente il lavoratore egli non può non esserne a conoscenza*” ed, in ogni caso, “*il portale web dell’Inps gli consentiva di controllare costantemente il numero di assenze*”; ritenuto che in mancanza “*di uno specifico obbligo previsto dalla contrattazione collettiva, eventualità non dedotta nel caso di specie, il datore di lavoro non ha l’onere di avvertire preventivamente il lavoratore della imminente scadenza del periodo di comporto per malattia al fine di permettere al lavoratore di esercitare eventualmente la facoltà, prevista dal contratto collettivo, di chiedere tempestivamente un periodo di aspettativa*”; ritenuto infondato anche “*il motivo di ricorso volto a denunciare la violazione dell’art. 2 l. n. 604 del 1966*”, atteso che la società aveva “*indicato precisamente i periodi di assenza computati nel periodo di comporto nella tabella contenuta nella lettera di licenziamento*”; tanto premesso, ha rigettato il ricorso e condannato il ricorrente al pagamento delle spese di lite.

Avverso la predetta ordinanza ha proposto opposizione il censurando il provvedimento per avere il Tribunale ritenuto conforme a buona fede e correttezza “*la mancata comunicazione al lavoratore dell’approssimarsi del periodo di comporto*”, benché nei prospetti presenze la società avesse indicato un numero di assenze per malattia di gran lunga minore, in tal modo ingenerando nel lavoratore la convinzione che “*i giorni di malattia da considerare ai fini del computo del periodo di comporto fosse inferiore a quelli che risultavano dai certificati medici*”; per avere il Tribunale ritenuto computabili anche i giorni di assenza dovuti ad ernia discale, pur trattandosi di malattia cronica e pur avendo il ricorrente comunicato al datore di lavoro la patologia che aveva determinato l’assenza; per avere il Tribunale ritenuto rispettato l’obbligo di motivazione del licenziamento previsto dall’art. 2 L. n. 604/1966, benché il riepilogo delle assenze contenuto nella lettera di recesso fosse inconciliabile con le risultanze dei prospetti presenza.

Il Tribunale, rilevato che erano “*stati accertati nell’ordinanza conclusiva della prima fase – e non [erano] stati oggetto di opposizione – l’effettività dell’assenza per malattia del ricorrente nelle giornate indicate nella missiva datoriale e la tempestività della comunicazione di recesso*”; ritenuto che “*nessun obbligo generale di comunicazione preventiva della scadenza del periodo di comporto sussiste per legge in capo al datore, né un simile obbligo può farsi risalire al generale dovere di correttezza e buona fede nell’esecuzione negoziale - neppure in presenza di*

un'inferiore indicazione dei giorni di malattia indicati nei prospetti presenza - in quanto deve ritenersi che il lavoratore abbia piena contezza delle proprie assenze"; rilevato che il ricorrente non aveva neppure dedotto che il CCNL di categoria prevedesse un "*siffatto obbligo di comunicazione preventiva a carico del datore di lavoro*"; ritenuta inapplicabile alle assenze dovute ad ernia discale la disciplina prevista dall'art. 16 CO. 14 del CCNL, la quale "*sottrae dal periodo di comporto le giornate di malattia derivanti da documentate patologie particolarmente gravi e/o invalidanti*", non potendo "*condividerci la tesi di parte ricorrente secondo cui la contrattazione collettiva avrebbe voluto escludere ogni forma di patologia cronica, pur se non particolarmente grave o invalidante*"; rilevato che, "*pur ammettendo che*

non [avesse] computato il periodo di malattia dovuto ad ernia discale che va dal 13 al 18 ottobre 2016 poiché la patologia [era] stata considerata tra quelle escluse dall'art. 16 del CCNL", in ogni caso "*il ricorrente non [aveva] provato di avere documentato alla dattrice di lavoro la diagnosi degli ulteriori periodi di assenza dovuti ad ernia discale*"; ritenuto, infine, infondato "*il terzo motivo di opposizione relativo alla violazione dell'art. 2 della legge n. 604 del 1966 per l'impossibilità di comprendere quali [fossero] i periodi di malattia considerati dalla convenuta, avendo indicato precisamente i periodi di assenza computati nel periodo di comporto nella tabella contenuta nella lettera di licenziamento*"; tanto premesso, ha rigettato l'opposizione e condannato l'opponente al pagamento delle spese di lite.

Ciò posto, inammissibile, in primo luogo, è il secondo motivo di gravame, con il quale censura la sentenza per avere il Tribunale ritenuto computabili anche le assenze dovute ad ernia discale, erroneamente ritenendo non applicabile a tale patologia la disciplina dettata dall'art. 16 CO. 14 del CCNL di categoria, benché la stessa società non avesse considerato ai fini del calcolo del comporto l'assenza dal 13 al 18 ottobre 2016, determinata proprio dalla predetta patologia.

Infatti, il Tribunale ha rigettato il motivo di opposizione sia in quanto, a suo avviso, ai sensi dell'art. 16 CO. 14 del CCNL una patologia cronica può ritenersi esclusa dal periodo di comporto soltanto se particolarmente grave od invalidante, sia in quanto, anche a voler ammettere che la società non aveva "*computato il periodo di malattia dovuto ad ernia discale che va dal 13 al 18 ottobre 2016*" proprio in applicazione dell'art. 16 CO. 14 del CCNL, comunque il ricorrente non aveva "*provato di aver documentato alla dattrice di lavoro la diagnosi degli ulteriori periodi di assenza dovuti ad ernia discale*", rispettivamente dal 21 al 30.10.2016 e dall'08. al 12.11.2016. Ebbene, tale ultima motivazione, di per sé idonea a sorreggere anche da sola la decisione, non è stata oggetto di alcuna censura, con conseguente inammissibilità del relativo motivo di gravame (in tal senso, cfr. Cass. Lav., 11.02.2011, n. 3386, secondo la quale "*ove la sentenza sia sorretta da una pluralità di ragioni, distinte ed autonome, ciascuna delle quali giuridicamente e logicamente sufficiente a giustificare la decisione adottata, l'omessa impugnazione di una di esse*

rende inammissibile, per difetto di interesse, la censura relativa alle altre, la quale, essendo divenuta definitiva l'autonoma motivazione non impugnata, non potrebbe produrre in nessun caso l'annullamento della sentenza"; nello stesso senso, cfr. Cass. Civ., Sez. 6 L, ord. 03.11.2011, n. 22753; Cass. Civ., S.U., 29.03.2013, n. 7931; Cass. Lav., 04.03.2016, n. 4293; Cass. Civ., Sez. 1, 27.07.2017, n. 18641).

Infondato è il terzo motivo di gravame, con il quale il censura la sentenza per avere il Tribunale ritenuto esaustiva la motivazione del licenziamento, senza considerare che, nel caso di specie, vi era un'oggettiva impossibilità, per il lavoratore, di comprendere quali fossero i periodi di malattia considerati ai fini del superamento del comporto.

Invero, come correttamente affermato dal Tribunale, la motivazione del licenziamento deve ritenersi esaustiva, in quanto contiene non solo l'indicazione del numero di giorni di assenza per malattia totalizzati dal lavoratore nel periodo preso in considerazione ai fini del computo del periodo di comporto, ma anche l'elenco delle singole assenze dal medesimo effettuate nel predetto periodo. E la circostanza che tale elenco non coincida con l'elenco dei giorni di assenza per malattia indicati nei prospetti presenze allegati alle buste paga non assume alcuna rilevanza ai fini del rispetto dell'obbligo previsto dall'art. 2 L. n. 604/1966, in quanto non rende, di per sé, incomprensibile la motivazione del licenziamento.

Fondato, al contrario, è il primo motivo di gravame, con il quale il censura la sentenza per avere il Tribunale ritenuto che la società non avesse alcun obbligo di preavvertire il lavoratore dell'imminente superamento del periodo di comporto, pur avendo ingenerato nel medesimo un incolpevole affidamento, indicando nei prospetti presenze allegati alle buste paga un numero di assenze per malattia di gran lunga inferiore a quelle conteggiate nella lettera di licenziamento.

Al riguardo, infondata, in primo luogo, è la tesi sostenuta in questo grado di giudizio dalla difesa della società, secondo la quale *"il numero delle assenze del Sig. indicate da nella lettera di licenziamento coincide con quelle delle buste paga non essendoci alcuna discrasia così come prospettata da controparte"* (cfr. pag. 10) della memoria di costituzione in appello): infatti, a differenza dei prospetti presenze, le buste paga non contengono alcuna indicazione sul numero di giornate di assenza per malattia del lavoratore. E mentre nella lettera di licenziamento, per il periodo 23.12.2015/13.10.2017 sono stati conteggiati 371 giorni di assenza per malattia, dall'esame dei prospetti presenze allegati alle buste paga del medesimo periodo i giorni di assenza per malattia risultano essere 241, con una differenza di ben 130 giornate.

Né, contrariamente a quanto sostenuto dalla medesima difesa nel giudizio di primo grado, può ritenersi che *"i giorni non conteggiati derivano dal fatto che c'era un problema di certificati mancanti, acquisiti dopo"* (cfr. verbale udienza del

29.10.2018): infatti, dalla documentazione prodotta dal reclamante (cfr. certificati di malattia telematici prodotti nella fase a cognizione sommaria del procedimento, nei quali sono indicati data di rilascio, nonché data ed orario di ricezione di ogni singolo certificato) risulta che i certificati medici relativi alle assenze conteggiate nella lettera di licenziamento sono stati tutti rilasciati il giorno stesso di inizio dell'assenza, sono stati inviati in via telematica all'Inps il giorno del loro rilascio ed erano, pertanto, tempestivamente visionabili dal datore di lavoro.

D'altronde, risulta documentalmente che per ogni assenza ingiustificata la società ha agito disciplinamente nei confronti del lavoratore, irrogando al medesimo sanzioni disciplinari conservative (cfr. lettera di contestazione disciplinare del 15.02.2016, relativa alle assenze del 6, 13, 17, 18, 24, 28 e 29.01.2016; lettera di contestazione disciplinare del 21.07.2016, relativa alle assenze del 25 e 26.06.2016; lettera di contestazione disciplinare del 02.08.2017, relativa alle assenze del 26 e 27.06.2017; lettera di contestazione disciplinare del 12.09.2007, relativa all'assenza del 30.07.2017); nessuno dei relativi giorni di assenza (per un totale di 12 giornate) è stato computato ai fini del calcolo del periodo di comporto.

Pertanto, la società non è stata in grado di spiegare perché mai a fronte di 371 giorni di assenza per malattia, nei prospetti presenze ne sono stati indicati soltanto 241.

Ad esempio, per il mese di febbraio 2016, sulla base dei certificati medici prodotti il ricorrente risulta assente per malattia dal 19 al 21, ma nel prospetto presenze è indicato un solo giorno di assenza con tale causale nella giornata del 19 febbraio; nel mese di agosto 2016 sulla base dei certificati medici prodotti il ricorrente risulta assente continuativamente per malattia dall'01 al 22, ma nel prospetto presenze sono indicati soltanto 16 giorni di assenza con tale causale; per il mese di ottobre 2016 sulla base dei certificati medici prodotti il ricorrente risulta assente per malattia dal 3 al 7, dal 10 al 12, dal 21 al 24 e dal 25 al 30, per un totale di 18 giorni, ma nel prospetto presenze sono indicati soltanto 13 giorni di assenza con tale causale; per il mese di gennaio 2017 sulla base dei certificati medici prodotti il ricorrente risulta assente per malattia dall'1 al 3, dal 5 al 9, dal 12 al 15 e dal 16 al 22, per un totale di 19 giorni, ma nel prospetto presenze sono indicati soltanto 10 giorni di assenza con tale causale; per il mese di aprile 2017 sulla base dei certificati medici prodotti il ricorrente risulta assente per malattia dall'1 al 10 e dal 13 al 30, per un totale di 27 giorni, ma nel prospetto presenze sono indicati soltanto 15 giorni di assenza con tale causale; per il mese di settembre 2017 sulla base dei certificati medici prodotti il ricorrente risulta assente per malattia l'1, dal 5 al 13 e dal 15 al 30, per un totale di 26 giorni, ma nel prospetto presenze sono indicati soltanto 20 giorni di assenza con tale causale. In sostanza, per ogni mese c'è una rilevante divergenza tra risultanze dei certificati medici e risultanze del registro delle presenze; e la divergenza non riguarda soltanto i giorni di festività cadenti all'interno del periodo di malattia.

Rebus sic stantibus, non c'è dubbio che sulla base dei prospetti presenze allegati alle buste paga consegnate dal datore di lavoro il ricorrente è stato ragionevolmente indotto a ritenere di avere accumulato un numero di giorni di assenza per malattia di gran lunga inferiore al reale. È certamente vero che egli avrebbe sempre potuto verificare autonomamente il numero effettivo di assenze per malattia, eventualmente accedendo al portale web dell'Inps, ma è anche vero che il comportamento posto in essere dal datore di lavoro, il quale ha fornito indicazioni fuorvianti al lavoratore, non può essere considerato conforme a buona fede e correttezza.

Ed in ogni caso, a causa di quel comportamento datoriale, il lavoratore è stato indotto a ritenere che il proprio datore di lavoro avrebbe considerato rilevanti, ai fini del comporto, solo quelle assenze indicate nei predetti prospetti e non le altre. Pertanto perde ogni valenza contraria la riferita possibilità di verificare autonomamente il numero effettivo di assenze per malattia, eventualmente accedendo al portale web dell'Inps: quand'anche questa verifica fosse stata compiuta, comunque sarebbe rimasto nel reclamante il ragionevole affidamento – indotto dal reiterato comportamento datoriale – nel fatto che il proprio datore di lavoro avrebbe considerato rilevanti, ai fini del calcolo del comporto, solo alcune di quelle assenze e non tutte.

Ne deriva che se, in linea generale, può ritenersi pienamente condividibile l'orientamento giurisprudenziale secondo il quale laddove, come nel caso di specie, la contrattazione collettiva non contenga un'espressa previsione in tal senso, il datore di lavoro non ha alcun obbligo di preavvertire il lavoratore dell'imminente superamento del periodo di comporto (in tal senso, tra le altre, cfr. Cass. Lav., 28.06.2006, n. 14891, secondo la quale “*nella fattispecie di recesso del datore di lavoro per l'ipotesi di assenze determinate da malattia del lavoratore, tanto nel caso di una solo affezione continuata, quanto in quello del succedersi di diversi episodi morbosi (...), la risoluzione del rapporto costituisce la conseguenza di un caso di impossibilità parziale sopravvenuta dell'adempimento, in cui il dato dell'assenza dal lavoro per infermità ha una valenza puramente oggettiva; ne consegue che non rileva la mancata conoscenza da parte del lavoratore del limite cosiddetto esterno del comporto e della durata complessiva delle malattie e, in mancanza di un obbligo contrattuale in tal senso, non costituisce violazione da parte del datore di lavoro dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto la mancata comunicazione al lavoratore dell'approssimarsi del superamento del periodo di comporto, in quanto tale comunicazione servirebbe in realtà a consentire al dipendente di porre in essere iniziative, quali richieste di ferie o di aspettativa, sostanzialmente elusive dell'accertamento della sua inidoneità ad adempiere l'obbligazione*”); nello stesso senso, cfr. Cass. Lav., 10.04.1996, n. 3351; Cass. Lav., 04.06.2014, n. 12563; Cass. Lav., 17.08.2018, n. 20761), nel caso di specie ritiene tuttavia il Collegio che un tale adempimento fosse, invece, necessario per correggere

le indicazioni erronee e fuorvianti che lo stesso datore di lavoro aveva fornito al lavoratore nei prospetti presenze allegati alle buste paga e quindi per eliminare quel ragionevole affidamento ingenerato nel lavoratore dal precedente e reiterato comportamento datoriale.

Erroneamente, perciò, il giudice di prime cure ha escluso la sussistenza di un obbligo in tal senso anche “*in presenza di un’inferiore indicazione dei giorni di malattia indicati nei prospetti presenza*”.

Il licenziamento, intimato senza avere preventivamente adempiuto tale obbligo (e senza avere in qualunque altro modo corretto gli errori contenuti nei predetti prospetti, né dato avviso al lavoratore dei medesimi errori) deve, pertanto, ritenersi illegittimo.

Ai sensi del novellato art. 18 CO. VII L. 20.05.1970, n. 300, così come modificato dalla L. n. 92/2012 - che per il licenziamento intimato “*in violazione dell’articolo 2110, secondo comma, del codice civile*” richiama la disciplina di cui al comma quarto - all’accertata illegittimità consegue l’annullamento del licenziamento, con conseguente obbligo per la società di provvedere alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro ed al risarcimento del danno mediante versamento di un’indennità “*commisurata all’ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quella dell’effettiva reintegrazione*”, ma, in ogni caso, non superiore a dodici mensilità; pertanto, considerato il tempo trascorso dalla data del licenziamento, il risarcimento dev’essere quantificato nella misura massima ivi prevista, pari a dodici mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto.

Essendo, però, la società in amministrazione straordinaria, è preclusa, al giudice del lavoro, la possibilità di emettere nei suoi confronti sentenze di condanna, ragion per cui la Corte deve limitarsi a dichiarare quale sia l’importo dovuto a titolo di risarcimento del danno, mentre la relativa domanda di condanna dev’essere dichiarata improcedibile (in tal senso, tra le altre, cfr. Cass. Lav., 20.08.2013, n. 19271, secondo la quale “*in caso di sottoposizione ad amministrazione straordinaria della società datrice di lavoro, deve distinguersi tra domande del lavoratore che mirano a pronunce di mero accertamento oppure costitutive (ad esempio, domanda di annullamento del licenziamento e di reintegrazione nel posto di lavoro) e domande dirette alla condanna al pagamento di somme di denaro (anche se accompagnate da domande di accertamento o costitutive aventi funzione strumentale). Per le prime va, infatti, riconosciuta la perdurante competenza del giudice del lavoro, mentre per le seconde opera (diversamente dal caso del fallimento, in cui si rinviene l’attrazione del foro fallimentare) la regola della improcedibilità o improseguibilità della domanda, per difetto temporaneo di giurisdizione per tutta la durata della fase amministrativa di accertamento dello stato passivo dinanzi ai competenti organi della procedura, ferma restando l’assoggettabilità del provvedimento attinente allo stato passivo ad opposizione o*

impugnazione davanti al giudice fallimentare"; nello stesso senso, cfr. Cass. Lav., 19.06.2017, n. 15066; Cass. Lav., 21.06.2018, n. 16443).

Alla luce delle considerazioni esposte, in accoglimento del reclamo, il licenziamento intimato da in data 12.10.2017 deve, pertanto, essere considerato illegittimo e deve, di conseguenza, essere annullato, con conseguente obbligo per la società di procedere all'immediata reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, con adibizione alle stesse mansioni svolte all'atto del licenziamento o ad altre equivalenti; al ricorrente deve, altresì, essere riconosciuto il diritto di percepire, a titolo di risarcimento del danno, un importo pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, nonché il diritto al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali maturati sulle somme erogate a titolo risarcitorio; deve, invece, essere dichiarata improcedibile la relativa domanda di condanna.

Le spese di lite del doppio grado seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo, alla stregua dei parametri indicati dal D.M. n. 55/2014, in favore dell'Avv. Filippo Aiello, antistatario.

P. Q. M.

La Corte

in riforma della sentenza impugnata, dichiara illegittimo il licenziamento intimato da in amministrazione straordinaria a in data 12.10.2017 e lo annulla;

ordina alla società di procedere all'immediata reintegrazione del reclamante nel posto di lavoro, con adibizione alle stesse mansioni svolte all'atto del licenziamento o ad altre equivalenti;

dichiara che il ricorrente ha diritto al risarcimento dei danni, che liquida in misura pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita, oltre interessi e rivalutazione dalla data del licenziamento al saldo, nonché al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali maturati sulle somme erogate a titolo risarcitorio;

dichiara improcedibile la relativa domanda di condanna;

condanna la società a rimborsare al reclamante le spese di lite del doppio grado, che liquida in complessivi € 5.900,00 per il primo grado, in esse comprese le spese relative alla fase a cognizione sommaria del giudizio, ed in € 4.500,00 per il presente grado, oltre Cpa ed Iva, da distrarsi in favore dell'Avv. Filippo Aiello, antistatario.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 20.09.2021

Il Consigliere estensore

Il Presidente