

Conclusioni delle parti e ragioni della decisione

Con ricorso depositato il 27.7.2023, l'istante di cui in epigrafe, premesso di aver lavorato nel cantiere di Napoli per conto ed alle dipendenze  - società che si occupa della rimozione dei rifiuti solidi urbani nel comune di Napoli - fin dal 01.06.2000 (cfr. buste paga agli atti); che veniva assunto con mansioni di operatore ecologico /autista (livello 2A del CCNL Nettezza Urbana Utilitalia),e ,di fatto, svolgeva fin dall'assunzione le predette mansioni fino al 2020 quando, per le gravi patologie di cui è affetto, veniva adibito al centro di raccolta; che veniva licenziato con missiva del 07/04/2023 notificata il 12.04.2023 avente il seguente tenore: "*oggetto: licenziamento per superamento del periodo massimo di conservazione del posto di lavoro. Con la presente Le comunichiamo che, a seguito dei controlli effettuati, è Emerso che nel corso dell'arco temporale dei 1.095 giorni precedenti il suo ultimo evento morboso a noi notificato, come da certificazione medica pervenutaci con prognosi dal 04.04.2021 a tutto il 08.04.2023 compreso, Ella ha accumulato un numero di assenze per malattia pari a complessivi n. 471 giorni ,di cui n.2 giorni per ricovero ospedaliero, pertanto un totale complessivo computabile ai fini del raggiungimento del periodo di conservazione del posto di n.469 giorni, come da elenco analitico allegato; Pertanto, nell'arco temporale suindicato, Ella ha superato il periodo massimo durante il quale aveva diritto alla conservazione del posto di lavoro, così come disposto dall'art. 42 lett.B del vigente CCNL dei servizi Ambientali/Utilitalia ad Ella applicato; Per effetto di quanto sopra ,siamo costretti a intimarle il provvedimento di licenziamento individuale ai sensi degli artt. 2110 cc e dell', art 69,lett. D del vigente CCNL,letto in combinato con il già citato art. 42 lett B) e lett E) del vigente CCNL ,con effetto a partire dalla data di ricezione della presente. Tanto avendo anche ottemperato a quanto previsto dall'art. 42 lett B comma 7. Il TFR e le altre competenze di fine rapporto in uno alla indennità sostitutiva del preavviso, Le saranno accreditate secondo le consuete modalità e nei tempi minimi indispensabili per l'elaborazione dei conteggi ...al prospetto assenze per malattia dal 09.04.2020 al 08.04.2023 ."* (cfr. lettera allegata); che impugnava tale licenziamento con missiva del 02.05.2023 (cfr missiva in atti), che percepiva quale retribuzione lorda la somma di € 2.452,24 (cfr. buste paga agli atti); che a causa del provvedimento impugnato, perdeva la possibilità di sviluppo, progressione professionale e l'incremento dell'esperienza lavorativa.

Tanto premesso, adiva il Tribunale di Napoli, in funzione di giudice del lavoro, al fine di sentire accogliere le seguenti conclusioni: “1) *Accertare e dichiarare la nullità, discriminatorietà, illegittimità, invalidità ed inefficacia del licenziamento de quo, per tutte le causali di cui in premessa e, per l'effetto,* 2) *Condannare la società convenuta, rapp.ta e dom.ta come in epigrafe, a reintegrare l'istante nel posto di lavoro e a risarcirgli il danno in misura non inferiore a 5 mensilità di retribuzione e comunque pari alle retribuzioni maturate e maturande dalla data di licenziamento a quella della effettiva reintegra nel posto di lavoro ex art. 18 L.300/70 con il pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali;* 3) *in subordine , accertare la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento, annullare l'intimato licenziamento e condannare la società convenuta a reintegrare l'istante 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 reintegrazione sino ad un massimo di 12 mensilità della retribuzione globale di fatto oltre i contributi previdenziali ed assistenziali;* 4) *in estremo subordine dichiarare il licenziamento de quo inefficace per vizi formali e procedurali con tutte le conseguenze previste dalla legge e determinando il massimo dell'indennità risarcitoria prevista dalla norma. Con vittoria di spese...*”.

Ritualmente notificato il ricorso, si costituiva in giudizio la società convenuta eccependo la legittimità del licenziamento intimato stante il superamento del periodo di comporto e chiedendo il rigetto della domanda; in ogni caso, chiedeva in subordine la deduzione da un'eventuale condanna al risarcimento, delle somme che il ricorrente ha percepito o avrebbe potuto percepire a titolo di *aliunde perceptum* e/o *aliunde percipiendum*.

La domanda è fondata e, come tale, può essere accolta.

Va premesso che, secondo consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità (cfr., tra le altre, Cass. n. 24525 del 2014; ribadito, da ultimo, dalle Sezioni unite, con la pronuncia n. 12568 del 2018 e richiamato dalla sentenza del 22 luglio 2019, n. 19661), il licenziamento per superamento del periodo di comporto costituisce una fattispecie autonoma di recesso, ossia una situazione di per sé idonea a consentirlo, diversa da quelle riconducibili ai concetti di giusta causa o giustificato motivo ex lege 604/1966.

Il mero protrarsi di assenze oltre un determinato limite stabilito dalla contrattazione collettiva o, in difetto, dagli usi o secondo equità di per sé non costituisce inadempimento alcuno, trattandosi di assenze pur sempre giustificate. Ciò premesso, in primo luogo, parte ricorrente contesta il superamento del periodo di comportamento ordinario, e deduce che, detraendo dal conteggio prodotto dalla società ed allegato alla lettera di licenziamento, anche solo i periodi di ricovero all'Ospedale Cardarelli e cioè quelli dal 01.09.2021 al 17.12.2021 e quelli dal 07.01.2022 al 06.07.2022 (cfr doc allegati), che ammontano a giorni 129, è palese il mancato superamento del periodo di comportamento, il suo diritto alla conservazione del posto di lavoro e di conseguenza l'illegittimità del licenziamento irrogato, essendo i giorni di assenza in totale 340 e come tali inferiori a quelli previsti dal CCNL di categoria, che testualmente recita: "*Nel caso di assenza dal servizio dovuta ad infermità per malattia o infortunio non sul lavoro debitamente certificata, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 365 giorni di calendario. Il periodo di conservazione del posto di cui al precedente comma si intende riferito al cumulo delle assenze verificatesi durante l'arco temporale di 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso*".

La società deduce che il ricorrente non aveva mai reso note le sue condizioni di salute, posto che i certificati medici inviati erano generici e che solo in sede giudiziale, con la proposizione del ricorso ex art. 414 c.p.c. avanzato dal lavoratore avverso la società, essa veniva a conoscenza in dettaglio dello stato di salute del lavoratore e della relativa patologia di cui egli risulta affetto, quale la leucemia linfatica cronica.

Orbene, l'assunto di parte convenuta non è condivisibile.

Ed invero, agli atti di parte ricorrente sono stati depositati gli attestati di malattia dai quali si evince chiaramente la diagnosi di leucemia cronica, per cui essa era facilmente verificabile, considerato che i datori di lavoro o i consulenti del lavoro delegati possono anche accedere al servizio di consultazione attestati di malattia inserendo il numero di protocollo del certificato e il codice fiscale associato del dipendente.

Pertanto, la tesi della mancata conoscenza della patologia grave di cui è affetto il ricorrente è smentita dalla documentazione agli atti di parte attrice.

In ogni caso, tra le assenze non computabili ai fini del comportamento, sicuramente devono farsi rientrare anche quelle causate dai ricoveri ospedalieri e dai Day ospital

rispetto ai quali nessun onere di comunicazione degli accessi al pronto soccorso e del ricovero grava sul dipendente, data la valenza puramente oggettiva dell'assenza per malattia, ai sensi dell'art. 2110 c.c. (cfr. Cass. n. 15845/2024)

Pertanto, sottratti i giorni di ricovero (comprensivi dei day ospital), il recesso risulta intimato prima del superamento del periodo massimo di conservazione.

In altri termini, la condizione necessaria affinché il lavoratore possa usufruire del comporto non è tanto la comunicazione specifica della natura della patologia, quanto l'obiettivo stato di salute.

Evidentemente, nell'esaminare la fonte negoziale, l'indagine sulla comune intenzione delle parti non può che passare attraverso un'interpretazione sistematica del contratto collettivo (ai sensi degli artt. 1362 e ss.), il quale, peraltro, è modellato su quanto già previsto dal legislatore in ordine alla tubercolosi (art. 10, L. n. 419/1975), ampliandone la casistica.

Alla luce di quanto detto, va dichiarata l'esclusione dal computo del periodo di comporto delle assenze riconducibili ai ricoveri ospedalieri, quest'ultimi desumibili dalla documentazione agli atti di parte ricorrente per i periodi indicati in ricorso e non contestati.

3. In ordine alle conseguenze della invalidità del licenziamento, va precisato quanto segue.

Come detto, il licenziamento per superamento del periodo di comporto costituisce una fattispecie autonoma di recesso, diversa da quelle riconducibili ai concetti di giusta causa o giustificato motivo di cui all'art. art. 2119 cod. civ. e agli artt. 1 e 3 legge n. 604 del 1966.

La giurisprudenza di legittimità nel tempo ha fatto registrare orientamenti contrastanti circa la questione che risiede nell'alternativa tra il considerare il licenziamento intimato per il perdurare delle assenze per malattia del lavoratore, ma prima del superamento del periodo di comporto, soltanto inefficace fino a tale momento o, invece, ritenerlo ab origine nullo per violazione dell'art. 2110, co. 2, c.c.

La questione, tuttavia, è stata risolta a seguito dell'ultimo arresto delle Giudice di legittimità (Cass. n. 12568/2018), nella sua composizione più autorevole, laddove ha chiarito che: “[...] Deve, invece, darsi continuità alla giurisprudenza di questa S.C. che considera nullo il licenziamento intimato solo per il protrarsi delle assenze dal lavoro, ma prima ancora che il periodo di comporto risulti scaduto (cfr. Cass.

n. 24525/14; Cass. n. 1404/12; Cass. n. 12031/99; Cass. n. 9869/91). Muovendo dall'interpretazione, dell'art. 2110, comma 2, cod. civ. accolta fin dalla summenzionata Cass. S.U. n. 2072/80, va evidenziato che il carattere imperativo della norma, in combinata lettura con l'art. 1418 stesso codice, non consente soluzioni diverse. È noto che dottrina e giurisprudenza definiscono l'imperatività delle norme in rapporto all'esigenza di salvaguardare valori morali o sociali o valori propri di un dato ordinamento giuridico.

E il valore della tutela della salute è sicuramente prioritario all'interno dell'ordinamento - atteso che l'art. 32 Cost. lo definisce come «fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività» - così come lo è quello del lavoro (basti pensare, in estrema sintesi, agli artt. 1, comma 1, 4, 35 e ss. Cost.).

In questa cornice di riferimento è agevole evidenziare come la salute non possa essere adeguatamente protetta se non all'interno di tempi sicuri entro i quali il lavoratore, ammalatosi o infortunatosi, possa avvalersi delle opportune terapie senza il timore di perdere, nelle more, il proprio posto di lavoro.

All'affermazione della nullità del licenziamento in discorso non osta l'avere il vigente testo dell'art. 18 legge n. 300 del 1970 (come novellato ex lege n. 92 del 2012) collocato la violazione dell'art. 2112, comma 2, cod. civ., nel comma 7 anziché nel comma 1 (riservato ad altre ipotesi di nullità previste dalla legge), con conseguente applicazione del regime reintegratorio attenuato anziché pieno. Infatti, in considerazione di un minor giudizio di riprovazione dell'atto assunto in violazione di norma imperativa, ben può il legislatore graduare diversamente il rimedio ripristinatorio pur in presenza della medesima sanzione di nullità, di guisa che la citata previsione del comma 7 dell'art. 18 si pone come norma speciale rispetto a quella generale contenuta, nel comma 1 là dove si parla di altri casi di nullità previsti dalla legge".

Accertata l'insussistenza del dedotto superamento del periodo di comporta e la conseguente violazione dell'art. 2110 c.c., il ricorrente ha diritto alla reintegra nel posto di lavoro e con le mansioni precedentemente espletate.

In ordine al risarcimento del danno ai sensi dell'art. 18, comma 4°, della L. n. 300/1970, tenuto conto della decorrenza del recesso intimato (12.4.2023), lo stesso va quantificato in una indennità pari all'ultima retribuzione globale di fatto risultante dalle busta paga allegate (€ 2.452,24), calcolata dal licenziamento alla

effettiva reintegra; oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali ed interessi legali.

Ciò in quanto, da un lato, tenuto conto dell'età e delle patologie sofferte dal ricorrente, non può essere detratta alcuna somma a titolo di aliunde percipiendum. Alla luce di ciò, in accoglimento del ricorso, la società convenuta, in persona del legale rapp.te p.t., va condannata alla reintegra di  nel posto di lavoro e con le mansioni precedentemente espletate, nonché al risarcimento del danno quantificato in una indennità pari all'ultima retribuzione globale di fatto (€ (euro 2.452,24), calcolata dal licenziamento alla effettiva reintegra ed al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali oltre interessi legali.

4. Le spese del giudizio seguono la soccombenza e vanno liquidate come in dispositivo, ai sensi del D.M. n. 147/2022, tenuto conto del valore della controversia e dell'attività svolta, con attribuzione in favore dell'Avv. antistatario. Tenuto conto della natura del giudizio e della posizione assunta dalle parti, sussistono gravi ed eccezionali ragioni per compensare le spese nei confronti dell'Inps.

P.Q.M.

Il Tribunale di Napoli, nella persona della dott.ssa Maria Rosaria Palumbo, sulla causa di cui in epigrafe, così provvede:

- 1) Accoglie la domanda e, per l'effetto, dichiara la nullità del licenziamento notificato il 12.4.2023 con conseguente condanna della società convenuta, in persona del legale rappresentante, alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro in precedenza occupato e al pagamento in suo favore di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (euro 2.452,24 lordi) dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, oltre interessi legali;
 - 2) Condanna la società convenuta, in persona del leg. rapp. p.t., al pagamento delle spese del giudizio che si liquidano in complessivi euro 3.700,00, oltre iva, cpa e rimborso spese generali, con attribuzione;
 - 3) Riserva il termine di giorni sessanta per il deposito della motivazione
- Si comunichi.

Napoli il 08/04/2025

Il giudice del lavoro
dr.ssa Maria Rosaria Palumbo