

REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA
SETTORE LAVORO

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del lavoro di Reggio Emilia, dott. Elena Vezzosi, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa n.683/2012 promossa da:

B. [REDACTED] M. [REDACTED], nato a [REDACTED] il [REDACTED] residente a Reggio Emilia in [REDACTED]
[REDACTED], elettivamente domiciliato in Reggio Emilia, in via [REDACTED], presso lo studio e la
persona dell'Avv. [REDACTED], che lo rappresenta e difende per procura a margine del ricorso
-RICORRENTE -

co n t r o

SA [REDACTED], in persona del legale rappresentante pro tempore con sede legale in via [REDACTED]
[REDACTED] a Reggio Emilia, rappresentata e difesa dall'avv. [REDACTED] presso il quale domicilia in
Reggio;
- CONVENUTA -

in punto a: Illegittimità licenziamento e pagamento somma

FATTO E DIRITTO

Il ricorrente impugna il licenziamento per giustificato motivo oggettivo comminatogli dalla convenuta datrice di lavoro esponendo:

1. di essere stato assunto da Sa. [REDACTED] in data 3.4.2006 con la mansione di fresatore, mansione che ha svolto sino alla data del licenziamento dell'1.10.2011 (doc.n.1);
2. che nel corso del primo periodo di rapporto di lavoro i rapporti si sono sempre svolti con correttezza e stima reciproca;
3. che tuttavia, con l'ammissione della società alla CIGO, dal 9/2/2009 per la durata di un anno, inspiegabilmente il lavoratore veniva sospeso a zero ore a differenza di tutti gli altri fresatori, e tanto accadeva nella successiva CIGS dal febbraio all'agosto 2010;

GIURET



4. che tale condotta aziendale costrinse il ricorrente ad inoltrare denuncia sia alla DTL che alla Guardia di Finanza, e minò il suo equilibrio psico-fisico comportando frequenti crisi d'ansia e sindrome ansioso- depressiva;
5. che anche sul luogo di lavoro erano frequenti i maltrattamenti da parte dei responsabili e una condotta ostruzionistica e di rifiuto da parte degli stessi colleghi di lavoro, anche a fronte dell'impegno prestato dal ricorrente quale volontario dei Vigili del fuoco;
6. che per futili motivi veniva attinto anche da procedimenti disciplinari;
7. che all'esito di tali condotte, in data 01.10.2011 veniva raggiunto da lettera di licenziamento "*per giustificato motivo oggettivo (scarso rendimento)*", tempestivamente impugnato e così motivato:

"Siamo spiacenti di doverLe comunicare che a causa delle Sue continue assenze, che negli ultimi 9 mesi hanno superato la percentuale del 46% del monte ore, la ns.Società si è vista costretta ad affrontare gravi problemi a livello organizzativo ai quali sino ad oggi ha cercato di far fronte con grossi sacrifici che, ormai, sono divenuti non ulteriormente sostenibili. La frammentarietà della sua presenza al lavoro, infatti, rende ormai impossibile lo svolgimento delle sue mansioni lavorative e ciò si ripercuote in modo gravemente pregiudizievole sull'organizzazione aziendale. Essendo la nostra azienda di piccole dimensioni, infatti, le sue assenze spesso improvvise non consentono di programmare la produzione e rischiano quindi di compromettere le consegne urgenti dei clienti, atteso che l'azienda si vede ripetutamente costretta ad utilizzare altri dipendenti addetti a mansioni diverse (quindi neppure esperti nella lavorazione sulla macchina alla quale lei è adibito) facendo peraltro ricorso ad ore straordinarie con conseguente aumento dei costi. A nulla essendo valse, peraltro, le numerose occasioni in cui tali problematiche le sono state esposte di persona, oggi come oggi la ns. società ha perso definitivamente interesse a ricevere la Sua prestazione lavorativa" (cfr.doc.n.10-11), con dispensa dal prestare il periodo di preavviso.

8. che infine, in costanza di rapporto, l'azienda ha omesso di applicare nel periodo aprile 2006-dicembre 2008 le disposizioni di cui agli artt. 5 e 9 della disciplina speciale parte prima, dedicata agli operai, del CCNL del 7.7.1999, per i dipendenti delle piccole e medie industrie metalmeccaniche, e nemmeno ha applicato successivamente le disposizioni di cui agli art.31, cap.V ed art.36, Cap VI, del nuovo contratto collettivo entrato in vigore il primo gennaio 2008.
9. Ciò ha comportato una differenza a credito per il lavoratore della somma di € 1.696,46 al lordo fiscale, come da conteggi prodotti in atti (cfr.doc.15 ric.).

GIURE.IT



Tanto premesso, il ricorrente impugna il licenziamento comminatogli perché illegittimo, con le conseguenze di cui all'art.8 L.604/66, e fa richiesta delle differenze retributive come in ricorso meglio dettagliatamente esposte.

La convenuta si costituiva in giudizio a mezzo di memoria difensiva, concludendo per il rigetto del ricorso, sostenendo che il licenziamento era perfettamente giustificato a fronte delle più che frequenti assenze del lavoratore per malattia e per permessi non retribuiti, considerato che nei sei mesi precedenti il licenziamento le ore in cui il dipendente era stato a vario titolo assente erano superiori (546,30) a quelle lavorate (501,30). Quanto alle differenze retributive, l'azienda aveva da sempre applicato ai propri operai la maggiorazione stipendiale prevista dal CCNL solo dal 2008 in avanti, non procedendo quindi, da tale periodo in poi, ad adeguare il superminimo.

Espletata la fase dell'istruzione probatoria mediante l'assunzione di otto testimoni, all'udienza del 28 gennaio 2014 il Giudice pronunciava la presente sentenza dandone lettura in udienza all'esito della camera di consiglio.

Il ricorso è fondato e dunque va accolto.

Le ragioni poste a base del licenziamento di cui si discute sono testualmente riprodotte più sopra, e fondano sulle ripetute e frequenti assenze per malattia e permessi del ricorrente che non consentono all'azienda (di piccole dimensioni) una coerente programmazione della propria attività.

Tali ragioni non possono tuttavia giustificare l'espulsione dell'operaio.

Va infatti osservato, anche solo esaminando i documenti, che le assenze per malattia del ricorrente dal gennaio 2011 all'ottobre 2011 (cfr.doc.11 mem.cost.) sono state pari a 129 ore, e dunque 16 giorni in 10 mesi; a ciò a fronte di un periodo di comportamento contrattualmente previsto (art.50 CCNL MPI metalmeccanica) pari a nove mesi.

Quanto ai permessi non retribuiti, è in atti che il ricorrente presta servizio quale volontario dei Vigili del Fuoco, e che il DPR 76/04 che regola le procedure per il reclutamento, l'avanzamento e l'impiego del personale volontario del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, prevede " *i datori di lavoro pubblici e privati hanno l'obbligo di lasciare disponibili i propri dipendenti iscritti negli elenchi del personale volontario, sia per lo svolgimento del servizio del soccorso istituzionale sia per i casi previsti dagli artt.9 e 10. Nei casi di cui al comma 1, al personale volontario deve essere conservato il posto di lavoro e l'assenza dal servizio deve considerarsi giustificata ad ogni effetto di legge*" (art.22, c.2). Conforme è anche il Dlgs 139/06 all'art.8, stabilendo che " *le amministrazioni statali, gli enti pubblici e privati e gli altri datori di lavoro, nei casi di richiamo di cui all'art.9, hanno l'obbligo della conservazione del posto di lavoro*".

GIURE.IT



Tanto premesso, appare coerente con l'assetto normativo citato il ritenere che esista una garanzia rafforzata al posto di lavoro nel caso in esame, nel quale sia le assenze per malattia che –e soprattutto- le assenze per servizio istituzionale presso i Vigili del Fuoco rappresentano impedimento alla prestazione lavorativa per garantire tutela a beni dotati di importanza che il legislatore considera preminente rispetto a quella del privato imprenditore: da un lato la salute, di tutela costituzionale, dall'altro la sicurezza pubblica.

Va poi osservato nel merito che non è risultato provato (ma anzi, ha trovato smentita) l'assunto di SA [REDACTED] per il quale vi fu necessità di rivolgersi a fornitori esterni cui appaltare operazioni di fresatura a causa delle continue assenze del ricorrente; il teste di parte convenuta MA [REDACTED] A [REDACTED] ha chiarito all'udienza del 13/3/2013 che le commesse di cui trattasi furono richieste per *"...tipologie di lavoro che non siamo attrezzati ad effettuare all'interno della azienda, ossia la fresatura su macchina a 5 assi, e anche lavoro di tornitura a controllo numerico perché è un tipo di macchina che non abbiamo in officina"*.

Trovandosi l'azienda in regime di cd. tutela obbligatoria, il risarcimento applicabile in caso di licenziamento illegittimo varia in una somma dalle 2,5 alle 6 mensilità della RGF.

Nel caso in esame il Giudice ritiene di applicare la sanzione in misura minima, a fronte della condotta complessiva tenuta dal ricorrente sia con il proprio datore di lavoro che nella presente causa.

Sotto il primo aspetto, è reso noto in ricorso che il ricorrente ebbe a denunciare in ben tre diverse occasioni il proprio datore di lavoro alla DTL ed alla Guardia di Finanza per pretesi straordinari prestati ovvero mancata rotazione in CIG; pressoché nello stesso periodo lo stesso ricorrente è stato raggiunto da una contestazione disciplinare per aver fatto un uso scorretto del cellulare in azienda (tentando di registrare una conversazione con la titolare –cfr. doc.8 ric.) ovvero per aver insultato il titolare (cfr. doc.9 ric.).

Con riguardo al presente processo, il ricorrente ha denunciato in questa sede condotte aziendali che non hanno trovato alcun riscontro né nell'istruttoria svolta, né nei documenti versati (la mancata rotazione in CIG, il lavoro straordinario durante la Cassa, il fatto che non gli venisse rivolta parola dai propri colleghi, l'insorgenza di una sindrome depressiva addebitata al comportamento dell'azienda).

L'atteggiamento descritto non è indice di correttezza e buona fede nei confronti della ex datrice di lavoro, e sulla base di ciò il risarcimento pur spettante al lavoratore deve essere contenuto nei termini minimi anzidetti.

Per quanto riguarda la spettanza delle differenze retributive richieste, anche questa domanda appare fondata, atteso che a nulla rileva, a parere del Giudice, la circostanza che già da prima del 2008

GIUKLEMI



(anno in cui il CCNL introdusse un nuovo criterio di computo delle festività) la SA [redacted] applicasse ai propri operai il principio della cd. mensilizzazione, ossia considerando un orario mensile forfettario di 173 ore.

Al di là della pregressa applicazione di tale principio, è fatto non contestato che le disposizioni previste dal previgente contratto collettivo del 7.7.1999, poi riprodotte agli artt. 5 e 9 della disciplina speciale parte prima, dedicata agli operai, del successivo CCNL del 1.6.2003 e, alla scadenza di tale ultimo contratto, rese a posteriori ultrattive dalla norma di armonizzazione con la disciplina previgente contenuta in premessa del CCNL del 25.01.2008 prevedessero che: Art.5 *“Le singole giornate di festività cadenti dai lunedì al venerdì sono ragguagliate a 8 ore, mentre quelle cadenti il sabato e la domenica sono ragguagliate a 6 ore e 40 minuti (1/6 di 40 ore)”*; Art 9. *“La retribuzione oraria dei lavoratori, anche ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari della classificazione unica, gli aumenti periodici d'anzianità, l'indennità di contingenza, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi già eventualmente fissati a mese ed aggiungendo a tali valori gli altri elementi orari della retribuzione quali cottimi, incentivi, indennità varie, ecc. L'ammontare così ottenuto verrà moltiplicato per le ore di lavoro e per quelle contrattualmente dovute”*.

Sa. [redacted] non ha sino al dicembre 2008 calcolato la retribuzione del ricorrente sulla base delle ore lavorate, bensì ha corrisposto in maniera fissa sempre 173 ore mensili, né ha corrisposto le festività cadenti il sabato.

A partire dall'entrata in vigore del CCNL del 25.01.2008 la disciplina della mensilizzazione viene regolata dall'art.36, che stabilisce che *“Ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2008 a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, a partire dall'anno 2009, con la retribuzione del mese di dicembre, verrà riconosciuta una erogazione annua ragguagliata a 11 ore e 10 minuti a titolo di superminimo individuale non assorbibile ex C.C.N.L. 25 gennaio 2008”*.

La questione delle festività cadenti il sabato viene regolata dal nuovo art.31 in tal modo: *“A decorrere dal 1° gennaio 2009, ai soli lavoratori appartenenti alla categoria giuridica operai come definita dal protocollo sulla disciplina del rapporto individuale di lavoro concordata con l'accordo di rinnovo del 25 gennaio 2008, verrà corrisposta in occasione di ciascuna festività infrasettimanale una erogazione pari ad 1 ora e 20”*.

La società convenuta non ha applicato neppure tali disposizioni; ne residuano differenze a credito, calcolate mese per mese nei conteggi di provenienza sindacale (cfr. doc.15 ric.) che non sono sostanzialmente contestate nemmeno dalla datrice di lavoro.

GIURE.IT



Tanto basta per considerare quest'ultima debitrice di tali somme (nel loro totale complessivo lordo di € 1.696,46, oltre ad accessori su tale somma dal di di maturazione delle singole differenze al saldo.

Le spese di lite seguono la soccombenza della ex datrice di lavoro, e vengono liquidate come in dispositivo.

PQM

1. In accoglimento del ricorso, dichiara l'illegittimità del licenziamento irrogato a parte ricorrente in data 1/10/2011 da SA. [REDACTED] e di conseguenza dichiara tenuta e condanna la società alla riassunzione del ricorrente, ovvero al risarcimento dei danni patiti, nella misura di 2,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre accessori dal di del dovuto al saldo effettivo;
2. dichiara tenuta e condanna SA. [REDACTED] al pagamento a B. [REDACTED] M. [REDACTED] della somma di € 1.696,46 quali differenze retributive, oltre ad accessori sulle stesse dalle singole maturazioni al saldo;
3. condanna SA. [REDACTED] alla rifusione al ricorrente delle spese del presente giudizio che liquida in complessivi € 3.500,00, oltre ad IVA e CPA.

Reggio Emilia, 28 gennaio 2014

IL G.L.

Dr.ssa Elena Vezzosi

GIURE.IT

