

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 656/2011 promossa da:

EL ~~XXXXXXXXXX~~ G. ~~XXXXXXXXXX~~, nato in ~~XXXXXXXXXX~~, residente in Reggio Emilia,
~~XXXXXXXXXX~~ elettivamente domiciliato in Reggio Emilia, ~~XXXXXXXXXX~~
~~XXXXXXXXXX~~ presso lo studio e nella persona dell'avv. ~~XXXXXXXXXX~~
~~XXXXXXXXXX~~ che lo rappresenta e difende in forza di delega a margine del ricorso
-RICORRENTE -

contro

~~XXXXXXXXXX~~ S.p.A., con sede in ~~XXXXXXXXXX~~ in persona
del legale rappresentante Sig.ra ~~XXXXXXXXXX~~ elettivamente domiciliata in
~~XXXXXXXXXX~~ presso lo Studio e la persona de' ~~XXXXXXXXXX~~
~~XXXXXXXXXX~~ che la rappresenta e difende giusta delega a margine della
memoria di costituzione
-CONVENUTO -

in punto a : risoluzione contratto in periodo di prova e risarcimento danni.

FATTO E DIRITTO



Il ricorrente El ~~XXXXXXXXXX~~ con ricorso depositato in data 16.05.2011, impugna il recesso avvenuto nel corso del periodo di prova esercitato dalla società B ~~XXXXXXXXXX~~ Spa, per essere lo staso stato adibito a mansioni non compatibili con il proprio status di invalido, con condanna dell'azienda al risarcimento dei danni quantificati in € 257.601,32, oltre a contributi ed accessori.

Esponde il sig. El ~~XXXXXXXXXX~~ di essere stato assunto ai sensi della L. 68/99 dalla società B ~~XXXXXXXXXX~~ Spa in data 10.05.2010, con contratto a tempo indeterminato, e con la previsione di un periodo di prova pari ad un mese e 15 giorni, inquadramento quale operaio III livello e mansioni alla catena di montaggio.

In particolare, quanto alle mansioni, egli afferma di essere stato collocato dapprima alla postazione 12, linea 5 (L5), nella quale avrebbe dovuto montare nell'arco di 26 secondi, i seguenti pezzi: "*portina rib. Inox m9mp s. brite, c/porta ribalt m9-mp, mollette bulbo termostato, gommino per ribaltina m6m9d2, g. portalamпада con lampada 230v*"; e dopo due giorni sarebbe stato spostato alla postazione 12, linea 4 (L4), con identiche mansioni.

A causa del dolore alla spalla destra e dell'assunzione di farmaci antidepressivi, chiedeva di essere spostato a mansioni compatibile con il proprio stato di salute.

Il lavoratore veniva effettivamente spostato (non al "collaudo" come promessogli dalla capo-reparto ~~XXXXXXXXXX~~) sempre nel settore montaggio, alla postazione 19, linea 4 (L4) e – ancora – dopo qualche giorno, alla postazione 19, linea 3 (L3); in entrambi i casi senza apprezzabili risultati.

Il 17 giugno 2010 veniva convocato dal Responsabile del personale ~~XXXXXXXXXX~~ ~~XXXXXXXXXX~~ che gli comunicava il mancato superamento della prova, ma la procedura di licenziamento non era ultimata a causa di un malore che colse il lavoratore, il quale, ripresosi dopo un quarto d'ora, all'uscita dall'Azienda per recarsi a casa, si sarebbe accasciato a terra colto da malore.

A seguito della caduta subiva trauma distorsivo al rachide cervicale, contusione dorso lombare e contusione spalla destra, a causa dei quali trasmetteva certificato medico tuttavia respinto dalla società.

Seguiva impugnazione del licenziamento, tentativo di conciliazione avanti la DPL, e la presente causa, nella quale per altro si evidenzia che (a quanto riferito dal sindacalista CGIL ~~XXXXXXXXXX~~) P ~~XXXXXXXXXX~~ S.p.A. è receduta dal contratto non perché insoddisfatta delle prestazioni del El ~~XXXXXXXXXX~~ G ~~XXXXXXXXXX~~, bensì perché avrebbe errato nell'effettuare il conteggio del numero di lavoratori invalidi.



A mezzo di memoria difensiva dell'8.09.2011 si è costituita in giudizio B. S.p.A., contestando le richieste ex adverso formulate in quanto infondate in fatto e in diritto.

E' stata svolta attività istruttoria mediante l'escussione di numerosi testimoni, e disposta CTU medico legale affidata al dr. [redacted], ed all'odierna udienza del 8/4/2014 la causa viene decisa con sentenza contestuale letta all'esito della camera di consiglio.

Il ricorso è infondato e va per tale motivo rigettato.

L. S.p.A. ha allegato e dimostrato in causa che il ricorrente, prima dell'assunzione e cioè l'8/5/2010, è stato visitato dal medico competente [redacted] che lo ha ritenuto "idoneo con prescrizioni" ed in particolare "limitare movimentazioni manuali gravi" ed "evitare movimenti delle braccia al di sopra delle spalle" (cfr.doc. n. 4 mem.); che a seguito di tali prescrizioni il lavoratore è stato adibito in un primo tempo alla postazione n. 12 della linea 5, cui erano addetti n. 26 operai, affiancato dall'addestratore [redacted] ed è stato spostato dopo un paio di giorni alla più 'leggera' postazione n. 12 della linea 4, sempre affiancato, per ulteriori tre giorni, dal sig. [redacted] (cfr. teste Di [redacted]).

Presentando difficoltà a questa linea (in sostanza, non riuscendo a mantenere i ritmi degli altri, e così 'bloccando' la catena di montaggio) su richiesta dello stesso lavoratore, dell'addestratore e della Capo Reparto [redacted], fu deciso dal capo del personale di provare su un'altra linea, meno impegnativa (cfr. teste [redacted] la postazione n. 19 della linea 4, e, dopo qualche giorno la postazione n. 19 della linea 3.

L'azienda ha anche dimostrato come il tempo di lavorazione del ricorrente (takt-time) per portare a termine le operazioni incombenti nelle 4 differenti postazioni descritte non era di 26 secondi come affermato dal lavoratore, ma di un tempo variabile dai 155 ai 162 secondi (cfr.il doc.12, ossia il CD riprodotto le lavorazioni sulle due diverse linee –il tempo indicato è coerente con la durata della lavorazione riprodotta).

Ulteriormente, in fatto è poi stato accertato:

-che al momento dell'assunzione e del licenziamento il ricorrente era invalido civile al 60%, e solo dal luglio 2010 è stato riscontrato un aumento fino all'80%



causato (parrebbe) dalle condizioni psichiche;

-che al momento dell'assunzione il numero di invalidi assunti presso B. era di tre, e che l'autorizzazione Provinciale era per 4 unità (quindi in sostanza ne mancava uno, e cioè proprio l'attuale ricorrente -cfr. test' e doc.5 e 6 mem.);

-che il ricorrente non esplicitò né al capo del personale, né ai colleghi di lavoro sulla linea (cfr. teste), né all'addestratore (cfr. test'), né alla Capo Reparto (cfr. teste) prendeva psicofarmaci atti a rallentargli le capacità di concentrazione e la velocità di lavoro;

-che in data 17 giugno 2010 la lettera di recesso veniva letta ad alta voce al ricorrente (posto che lo stesso si era rifiutato di ritirarla e firmarla) da parte di la presenza di e che, dopo aver accusato un malore ed essersi rimesso, il ricorrente è uscito spontaneamente dall'azienda, per poi stare nuovamente male nel piazzale della stessa (circostanze esposte in ricorso e non contestate dal ricorrente).

I fatti accertati, letti in uno con le risultanze della CTU, portano ad escludere l'illegittimità del recesso aziendale.

Il CTU ha infatti, molto in sintesi (e si rimanda invece per l'analisi dettagliata e di notevole pregio svolta dal la corposa perizia in atti e soprattutto alle pg.13-15) riconosciuto la sostanziale compatibilità tra le varie e numerose mansioni cui è stato adibito il ricorrente presso E ed il suo stato complessivo di invalido al 60% (percentuale per la quale era stato avviato al lavoro presso l'attuale convenuta).

Ha escluso -con un giudizio di natura probabilistica e non incontrovertibile- che lo stato depressivo e la conseguente terapia farmacologica avessero dato, nel periodo in oggetto rilevanti disturbi segnalati dalla documentazione sanitaria in possesso del lavoratore, rilevando invece come -pur variando da persona a persona- in generale l'assunzione combinata dei tre farmaci comporti probabilmente significative limitazioni nell'espletamento del lavoro in termini di *'maggiore lentezza dei movimenti'*.

Le considerazioni da ultimo svolte dal CTU, lette insieme all'unanime affermazione da parte dei testi che il ricorrente mai ebbe a lamentarsi di problemi legati all'uso dei farmaci, porta ad escludere una qualunque responsabilità (i.e. condotta negligente o in mala fede) da parte aziendale in ordine all'adibizione del



El [redacted] alle mansioni di cui è causa; e dunque, conseguentemente, alla constatazione del mancato superamento del patto di prova.

Va anche escluso che alla base del licenziamento del ricorrente vi fosse un motivo illecito/discriminatorio o altro, atteso, come s'è detto, che il numero degli invalidi assumibili in [redacted] era quattro, e dunque era stato completato proprio con l'assunzione dell'attore (di ciò dà conferma anche il sindacalista [redacted] che afferma che dopo il licenziamento di El [redacted] venne assunto un altro invalido al suo posto).

E' infine certo (ma sulla circostanza non torna più neppure il ricorrente) che della lettera di licenziamento sia stata data lettura a El [redacted] che dunque successivamente si è allontanato dall'azienda; ed è quindi da quel momento che l'espulsione ha efficacia.

Le spese di lite del presente giudizio, per ragioni di equità anche legate alla diversa posizione delle parti in causa ed alle condizioni fisiche del ricorrente, sono compensate tra le parti, e per la stessa ragione rimangono a carico della [redacted] S.p.A. le spese di CTU già liquidate.

PQM

1. rigetta il ricorso.
2. compensa tra le parti in causa le spese del presente giudizio e pone definitivamente a carico della resistente le spese di CTU già liquidate.

Reggio Emilia, li 08/04/2014

IL G.L.

Dr.ssa Elena Vezzosi

