



*FATTO E DIRITTO*

Con ricorso depositato in cancelleria il 29/4/2013 il sig. F. [REDACTED] conveniva in giudizio dinanzi a questo Giudice del Lavoro la società B. [REDACTED] [REDACTED] con sede in Reggio Emilia, propria ex datrice di lavoro, assumendo di essere stato illegittimamente licenziato per asserita giusta causa dalla stessa in data 7.09.2012, e chiedendo la tutela risarcitoria di cui all'art.8 L.604/66 ed il pagamento del preavviso; ed affermando l'origine professionale della patologia di cui è sofferente (lombosciatalgia) ne addita la responsabilità alle omissioni aziendali in violazione dell'art.2087, con richiesta risarcitoria.

Il ricorrente esponeva di essere stato dipendente della convenuta con contratto a tempo indeterminato dal 15/10/2008 (in precedenza legato all'Azienda da contratti a tempo determinato) con mansioni di meccanico manutentore.

Il rapporto si svolgeva proficuamente fino al 24/8/2012, quando la società gli contestava l'assenza dal lavoro per il giorno 20/8/2012, cui seguiva la comunicazione di licenziamento immediato.

Di fatto, con certificato del 20/8/2012 il ricorrente aveva richiesto il riconoscimento della malattia professionale, richiesta immediatamente portata a conoscenza del datore di lavoro che dunque era perfettamente in grado di conoscere le ragioni dell'assenza, anche considerato che il [REDACTED] si trovava già dal 18/6/2012, e senza soluzione di continuità, in malattia per lombosciatalgia cronica persistente.

Pertanto il licenziamento è illegittimo, e, in subordine, sorretto da giustificato motivo con obbligo di corrispondere il preavviso.

Quanto alla patologia professionale, si afferma che il ricorrente era chiamato a svolgere compiti pesanti in condizioni disagiate, posto che per la manutenzione dei mezzi si era costretti ad alloggiare in una 'buca' sottostante i mezzi stessi, che costringeva all'adozione di posture incongrue; inoltre -pur se non previsto contrattualmente il [REDACTED] era costretto ad occuparsi anche di mansioni di pulizia



e sgrassatura, all'aperto e con un idropulitore, e ciò con grave pregiudizio della sua salute.

Si costituiva B [redacted] C [redacted] SRL, sostenendo la piena conformità a legge del proprio operato, e la fondatezza del licenziamento intimato al R [redacted] a fronte dell'assenza ingiustificata dal 20 al 24 agosto, e poi protratta fino al 7 settembre.

Contestava altresì la violazione di qualsivoglia debito di sicurezza nei confronti del lavoratore.

Si procedeva ad attività istruttoria mediante la nomina di CTU medico/ambientale nella persona del [redacted], ed all'udienza del 03/12/2014, a seguito di discussione orale preceduta dal deposito di note scritte autorizzate, il Giudice decideva la causa pronunciando sentenza contestuale della quale veniva data lettura all'esito della camera di consiglio.

Il ricorso proposto non è fondato e va respinto.

Con riguardo alla eccezione formale svolta da B [redacted] e cioè l'omessa impugnazione giudiziale del licenziamento nei 180 giorni previsti dalla Legge Fornero rispetto alla precedente impugnativa stragiudiziale, si osserva come la prima impugnazione dell'11/9/2012 (doc.14 conv.) è documento inidoneo a far decorrere il termine decadenziale, atteso che non è impugnativa firmata dal ricorrente (ma esclusivamente dal suo legale dell'epoca) e comunque non è indirizzato all'azienda B [redacted] C [redacted] SRL ma ai legali della stessa.

L'impugnativa in senso tecnico giuridico è unicamente quella successiva del 25/10/2012 (doc.16 conv.) redatta dall'avv. [redacted] ma controfirmata dal ricorrente, e spedita alla società datrice di lavoro, cui è seguito nei termini di legge il ricorso giudiziale, depositato il 29/4/2013.

Venendo al merito della questione, l'azienda, gravata dell'onere di provare la giusta causa di licenziamento, ha fornito, a parere di scrive, prova sufficiente della particolare gravità della condotta posta in essere dal dipendente, tale da condurre al licenziamento.

La prova è eminentemente documentale: il ricorrente, in malattia dal giugno 2012, sarebbe dovuto rientrare al lavoro il 20/8/2012 (cfr. ultimo certificato, a scadenza 19/8/2012 (cfr.doc.12 conv.), ma al 24/8 risultava assente



ingiustificato; l'assenza si è protratta ulteriormente, senza giustificazione alcuna (nemmeno alla lettera di contestazione che risulta aver ricevuto il 28 agosto), fino al 7 settembre.

Non v'è prova che l'azienda fosse a conoscenza che il F. [redacted] avesse, in data 20/8/2012, fatto richiesta di malattia professionale; ma in ogni caso detta richiesta non è equiparabile a certificazione medica di alcun tipo e non ha valore di attestazione dello stato di malattia.

Ad abundantiam si osserva che la domanda di malattia professionale prodotta dal ricorrente (datata 20/8/2012 –cfr. doc.5 ric.) risulta senza sua firma e senza timbro e firma del patronato [redacted] mentre la domanda prodotta dalla resistente datata 10/9/2012 (doc.15 conv.) è firmata da [redacted] e dalla responsabile del patronato e sarebbe interessante approfondire il perchè di queste evidenti discrasie anche a fronte dell'assai anomalo (per non usare altro aggettivo) certificato INAIL di malattia che, pur redatto il 10/9/2012, 'retroagisce' a 20 giorni prima (guarda caso al 20/8/2012 primo giorno di assenza ingiustificata).

Ma comunque: è provato che il ricorrente è stato assente ingiustificato per 18 giorni (dal 20 agosto al 7 settembre), e non ha neppure risposto alla contestazione disciplinare inoltrata il 24/8 e certamente ricevuta.

Tanto basta per configurare esaurito l'art. 69 lett.e n.1 CCNL dipendenti dalle piccole e medie industrie metalmeccaniche del 25 GENNAIO 2008, che prevede: *"e) Licenziamento. Vi si incorre in genere per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, ed in particolare per:*

1) *assenze ingiustificate prolungate oltre i 4 giorni consecutivi.*", nonché, più in generale, l'astratta fattispecie dell'art.2119 c.c. come elaborato in punto assenze dalla costante giurisprudenza (cfr. da ultima in fattispecie identica alla presente Cass.Sez. L, *Sentenza n. 7390 del 25/03/2013*).





Quanto alla malattia di cui soffre il ricorrente, alla sua eziologia professionale ed alla sua ascrivibilità a violazioni della normativa di prevenzione, dà risposta esaustiva la CTU del [REDACTED] che conclude il suo particolarmente completo accertamento (compreso di vista sulla persona del ricorrente ed accesso in azienda) con la considerazione che: “Non ritengo vi siano elementi sufficienti per dimostrare l'eziologia professionale di dette patologie visto il tipo di diagnosi e l'entità dei rischi lavorativi ricostruibile (pg.16)” ed alle conseguenti conclusioni: *“Sulla base degli elementi raccolti non si dimostra un ruolo causale, né di concausa efficiente, di rischi lavorativi presso B [REDACTED] sulle patologie ‘spondilosi (con lombalgie recidivanti)’ e ‘esiti di trauma non professionale rotuleo sinistro (con gonalgie recidivanti)’ emerse dalla documentazione clinica d’atti e dagli accertamenti del CTU. E’ per altro verso possibile, con una probabilità variabile in funzione delle distinte e discordanti descrizioni di alcuni elementi di rischio ma in ogni caso a mia stima con probabilità superiore al 50%, che l’attività presso B [REDACTED] nelle condizioni ergonomiche non ottimali sopra descritte, abbia codeterminato od accentuato i sintomi di lombalgia e di gonalgia che hanno portato alle assenze oggetto del contendere certificate come malattie comuni o professionali nel 2012”.*

Dalle parole del CTU si conferma che non vi è malattia professionale diagnosticata (né, per altro, riconosciuta dall’INAIL, se non per lo sporadico certificato retroattivo del 10/9/2012 redatto dall’INAIL di [REDACTED] che presenta più di una anomalia); e che, in ogni caso ed a tutto concedere, vi può essere stata una concausa (ovvero una causa di accentuamento) dei sintomi di lombalgia e di gonalgia di cui agli episodi di malattia del 2012.

Cioè a dire che il dolore maggiore che ha reso impossibile rendere la prestazione di lavoro in quel frangente, è stato concausato o aggravato da *‘condizioni ergonomiche non ottimali’.*

Il che porta ad escludere la responsabilità o corresponsabilità della B [REDACTED] [REDACTED] SRL nell’insorgenza o nell’aggravamento di malattia professionale.

Tanto basta per rigettare la domanda.



Le spese di lite sono compensate tra le parti, a fronte della differente posizione economica delle stesse, mentre vanno poste a carico integrale del Rizzo le spese di CTU (provvisoriamente liquidate a carico della B [REDACTED] C [REDACTED] [REDACTED] SRL), nei cui confronti l'azienda potrà dunque rivalersi recuperando le stesse.

PQM

rigetta il ricorso;

compensa tra le parti le spese di lite.

Così deciso in Reggio Emilia, li 3 dicembre 2014

Dott.Elena Vezzosi

