

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.1399/2013 promossa da:

[REDACTED] ettivamente domiciliato in Reggio Emilia nello studio e presso la persona degli
avv. [REDACTED] resentano e difendono per delega in calce al
ricorso,

RICORRENTE -

CONTRO

[REDACTED] in persona de [REDACTED] tempore, con sede legale in Novellara (RE),
rappresentata e difesa dall'avv. [REDACTED]

CONVENUTO -

in punto a: Illegittimità licenziamento per giusta causa e pagamento somme



FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in cancelleria il 29/11/2013 il ricorrente [REDACTED] conveniva in giudizio la ditta [REDACTED] in persona del suo legale rappresentante, propria ex datrice di lavoro (d'ora in avanti anche semplicemente [REDACTED]) chiedendo accertarsi l'illegittimità del licenziamento disciplinare irrogatogli per asserita giusta causa in data 6/8/2013 (per altro in costanza di malattia) con la conseguente tutela apprestata dall' art. 8 della legge n. 604 del 1966 così come sostituito dall'art. 2 della legge n. 108 del 1990.

Il ricorrente esponeva di aver lavorato alle dipendenze della impresa convenuta (che effettua commercio e fornitura di materiale per l'edilizia) a partire dal 4/7/2011 in qualità di autista 4° livello CCNL Commercio e Terziario; nel marzo aprile 2012 la [REDACTED] cambiava compagine sociale, con contestuale massiccia riduzione del personale esistente, ridotto da quella data a sole tre unità.

Contestualmente l'azienda, al fine di evitare il licenziamento anche del [REDACTED], gli offriva una nuova assunzione con medesimo inquadramento contrattuale ma qualifica di magazziniere, e con riduzione dello stipendio dai precedenti € 1500 netti a € 1500 lordi; e la proposta veniva accettata dall'istante, pur di non perdere il posto di lavoro.

Di fatto, sin dal primo giorno della nuova assunzione 10/4/2012 (ed anzi, anche nei tre giorni precedenti 5, 6 e 9 aprile 2012, nei quali formalmente il [REDACTED] risultava disoccupato) il ricorrente afferma di aver continuato a svolgere le precedenti mansioni di autotrasportatore di materiale sui vari cantieri della provincia serviti dalla [REDACTED]

Nel corso del rapporto il lavoratore lamenta che i rapporti tra sé e l'azienda si siano fatti via via sempre più tesi, ed il [REDACTED] era raggiunto da numerose contestazioni disciplinari non seguite tuttavia da provvedimenti sanzionatori; finché, con lettera ricevuta il 14/8/2013 veniva intimato il licenziamento di cui è causa, tempestivamente impugnato stragiudizialmente dal lavoratore, nonché in questa sede in cui, oltre a dedurre l'inesistenza dei fatti posti a base dello stesso e comunque la mancanza di proporzionalità, evidenzia il tenore disciplinare dello stesso e l'omesso rispetto dell'art.7 SL, oltre che la discriminatorietà, ancorché dedotta in via subordinata.

Il ricorrente deduce poi di essere creditore di differenze retributive, ed in particolare: 13ma mensilità anno 2011 per € 621,00, TFR rapporto pregresso per € 2.571,45, giornate lavorate del 5, 6



e 9 aprile 2013, mansioni superiori svolte dal 10/4/2012 al 6/8/2013 e regolarizzazione previdenziale. Di tutte tali somme chiede condanna al pagamento.

Si è costituita nei termini [redacted] affermando la fondatezza del licenziamento, a fronte delle gravissime mancanze poste in essere dal lavoratore, tra le quali, non ultima, l'omessa comunicazione all'azienda di essere affetto da malattia altamente invalidante che ha esposto a pericolo sé stesso, i dipendenti aziendali ed i terzi.

In ordine all'omesso pagamento di 13ma 2011 e TFR, l'azienda afferma di avere corrisposto tutto quanto dovuto, anche a mezzo di contanti e per piccoli importi concordati bonariamente con il dipendente.

[redacted] afferma infine il corretto inquadramento del [redacted] come magazziniere, avendo semmai solo saltuariamente effettuato qualche trasporto.

Il GI disponeva la produzione dei dichi cronotachigrafi degli automezzi in forza all'azienda per il periodo maggio 2012-luglio 2013, e ritenuto che la causa non necessitasse ulteriore attività istruttoria, all'odierna udienza del 24/3/2015 la causa viene decisa come da sentenza contestuale della quale è data lettura all'esito della camera di consiglio.

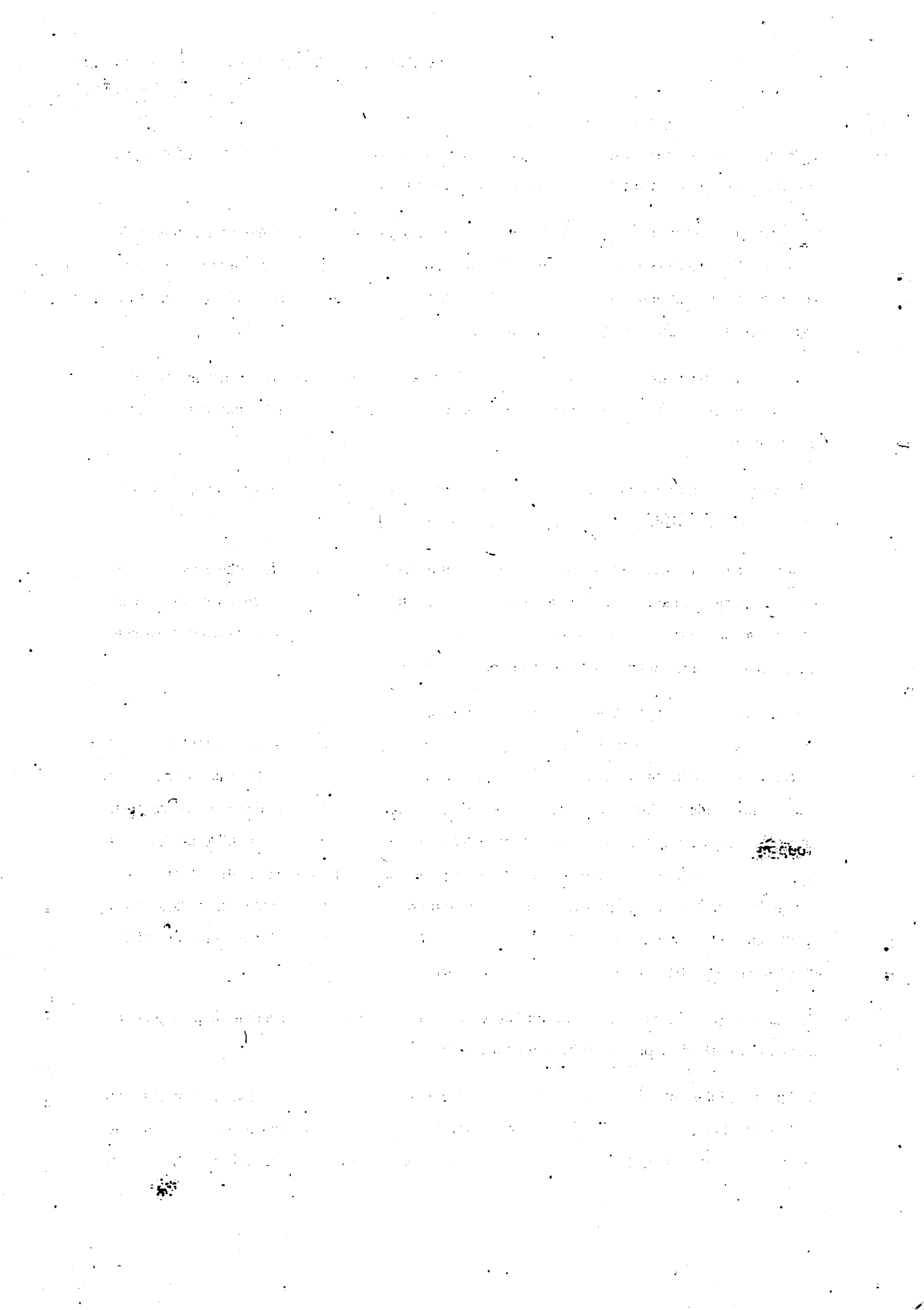
Il ricorso è in gran parte fondato e merita accoglimento.

Con riguardo alla qualificazione del licenziamento come disciplinare, quanto sostenuto dal [redacted] trova riscontro nello stesso tenore della missiva di licenziamento del 6/8/2013 (cfr.doc.16 ric.) nella quale espressamente l'azienda richiama le proprie precedenti contestazioni disciplinari e contesta altresì una ulteriore omissione del lavoratore (l'aver taciuto all'azienda ed al medico del lavoro la grave malattia della quale lo stesso era affetto, esponendo a pericolo dipendenti, clienti e terzi), sicchè l'interpretazione complessiva della missiva sembrerebbe (il condizionale è d'obbligo, attesa la fumosità del testo e la confusione dell'esposizione) nel senso di voler contestare plurimi addebiti che, tutti insieme, hanno condotto alla massima sanzione.

Se così fosse (e così sembra), il licenziamento de quo è certamente pregiudizialmente invalido per il mancato rispetto della procedura di contestazione di cui all'art.7 SL.

Ma anche a voler entrare nel merito della contestazione, va anzitutto notato che le tre precedenti 'lettere di richiamo' (così definite nel testo espulsivo) non possono certamente essere considerati precedenti validi ai fini disciplinari, atteso che alle lettere di contestazione del 19/9/2012 e del





luglio 2013 (ma in realtà trattasi del 29/5/2013 e del 30/6/2013 –cfr.doc.10 e 11 ric.) non è mai seguita alcuna applicazione di sanzione disciplinare di alcun genere, di talchè le stesse vanno considerate archiviate e tamquam non esset (a tacer del fatto che appaiono del tutto generiche, quanto meno la prima del 19/9/2012 –cfr.doc.8 ric.).

Quanto alla condotta tenuta dal [redacted] con riguardo alla propria malattia, si afferma nella lettera 6/8/2013: *“martedì 6 agosto poi presso la sede della [redacted] sua moglie ci ha riferito che a causa di un tumore all’ipofisi lei ha seri problemi di vista, totalmente cieco da un occhio e problemi di vista dall’altro, e che nessun occhiale servirebbe anzi quelli che portano non servono a nulla, e che questa problematica dura da parecchio tempo, volendo così giustificare i continui danni da lei causati.*

La [redacted] pur vedendo l’incredibile numero di sinistri da lei causati non era mai stata informata di ciò ed anzi ha più volte richiesto la valutazione medica, che lei ha ed effettuato con data 31/5/2013 presso la medicina del lavoro che NULLA riportava di ciò ed anzi le dava l’idoneità alle mansioni specifiche da lei svolte quale autista e magazziniere con autorizzazione all’uso del muletto e pala. Stante la gravità di quanto siamo venuti a conoscenza e la perfetta corrispondenza con quanto accaduto in quest’anno alle nostre dipendenze, che mette in pericolo la sicurezza sui cantieri ed all’interno del nostro magazzino, per i nostri dipendenti, clienti e terzi, stante la totale difformità con quanto da lei verosimilmente dichiarato al medico per ottenere l’idoneità al lavoro, siamo a procedere con il suo immediato licenziamento”.

Se non si è male inteso, si imputa al ricorrente di avere artatamente omesso di riferire, alla [redacted] [redacted] primis, ed al medico aziendale poi (anzi, a quest’ultimo di aver riferito il falso) dati indispensabili sulla salute, tali da rendere pericolosa la prestazione di lavoro del ricorrente.

Orbene, non solo tale circostanza è risultata del tutto indimostrata da parte della [redacted] ma risulta anche falsa, atteso non soltanto che l’azienda era consapevole delle lunghe assenze del lavoratore dovute alla necessità di operarsi (al punto da farne addirittura menzione in una delle contestazioni disciplinari –cfr.doc.10: *“la motivazione che lei sta confidando ai nostri clienti per la quale dovrà essere operato, comporta insicurezza nella mansione che le è stata attribuita ai medesimi”*) e che il ricorrente era solito consegnare le certificazioni specialistiche all’azienda e non al medico competente (cfr. doc.11: *“inoltre la vorremmo informare che qualsiasi documentazione medica non la deve assolutamente consegnare in azienda, ma alla dottoressa della medicina del lavoro come ha già fatto in passato”*); ma che è stato dimostrato per tabulas che il [redacted] già il



24/4/2013 (cfr.doc.9 ric.) e poi il successivo maggio2013 (cfr. sempre doc.9 fogli successivi) ha trasmesso alla dott.ssa [redacted] medico competente aziendale, ogni documentazione necessaria ad accertare il proprio stato di salute e dunque l' idoneità al lavoro.

E ciò a voler tacere il fatto che la finalità della visita preassuntiva di idoneità al lavoro ed alla specifica mansione, obbligatoria ex lege, è proprio quella di accertare il reale stato di salute del lavoratore, e così per le visite periodiche, e che dunque, se omissioni lacune ci sono state, non sono addebitabili certamente al ricorrente.

Per concludere poi sul punto, se mai la salute del ricorrente fosse peggiorata al tal punto dal renderlo parzialmente o totalmente inabile alle mansioni per le quali era stato assunto, il corretto percorso sarebbe stato di richiedere una specifica valutazione in tal senso al proprio specialista, impugnabile da parte del lavoratore, e poi di procedere al licenziamento per GMO, qualora il lavoratore non potesse essere utilmente impiegato in altre differenti mansioni (cfr. ex plurimis Cass. Sez. L, *Sentenza n. 7531 del 29/03/2010*).

Tanto basta per dichiarare illegittimo il licenziamento di cui è causa, come da domanda svolta in via principale da parte ricorrente (il che ovviamente preclude al Giudice l'esame e la valutazione sulla subordinata relativa alla discriminatorietà del licenziamento per ragioni di salute).

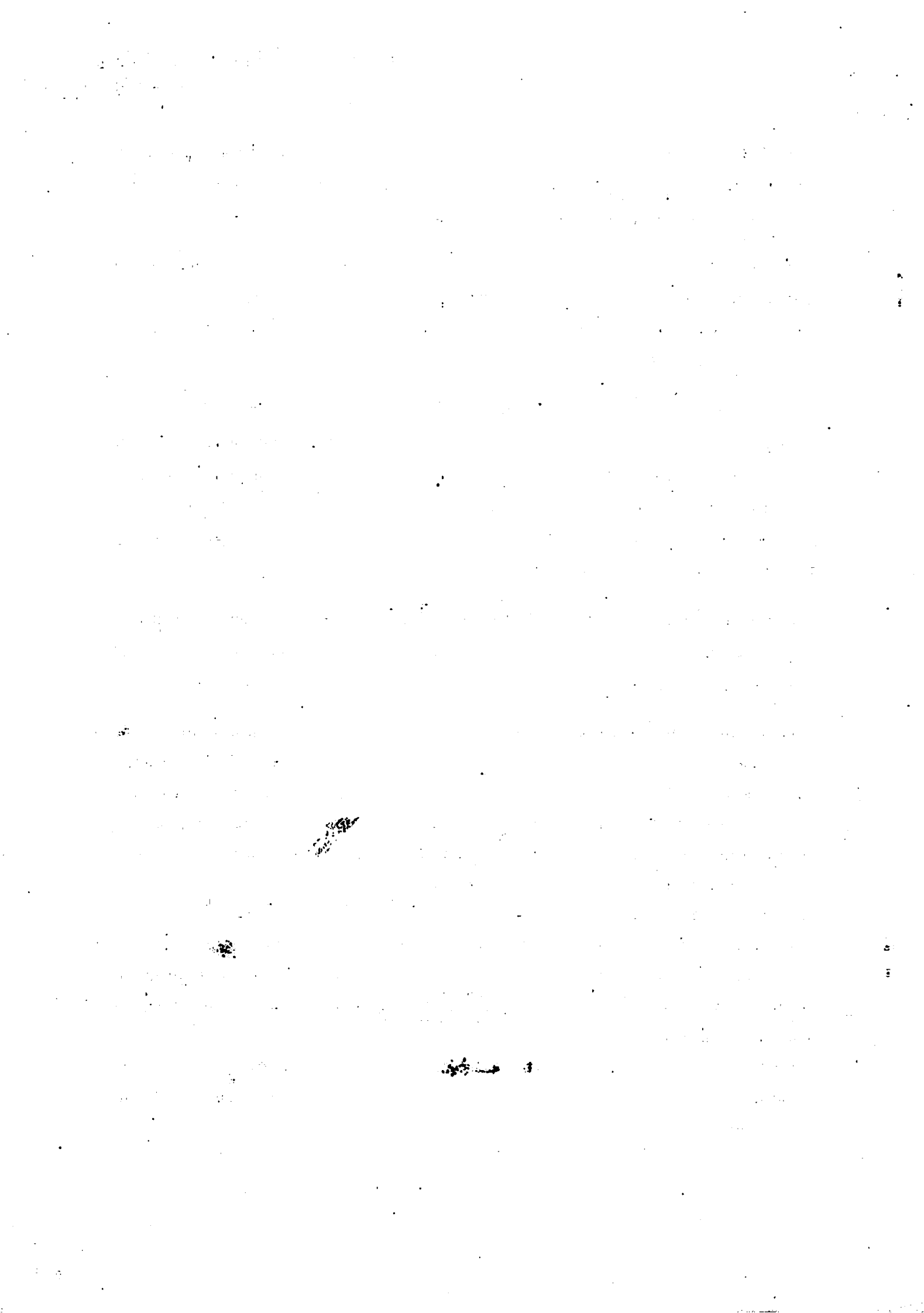
Le conseguenze, a fronte della pacifica insussistenza del requisito numerico tale da consentire una reintegrazione in servizio, sono di natura risarcitoria; al caso in esame è applicabile la tutela apprestata dall' art. 8 della legge n. 604 del 1966 così come sostituito dall'art. 2 della legge n. 108 del 1990, e, considerata la durata del rapporto complessiva di lavoro pari a tre anni, pare equo stimare un risarcimento pari a 3,5 mensilità della [redacted] ovvero, a scelta del datore di lavoro, la riassunzione del lavoratore entro 3 giorni dalla lettura della presente sentenza.

Appaiono fondate anche le richieste economiche avanzate dal sig. [redacted].

In particolare, per quanto riguarda parte del TFR dovuto all'esito del precedente rapporto di lavoro sempre con la medesima società, vale sopra ogni cosa il riconoscimento di debito effettuato dall'azienda in data 10/9/2012, nella quale la [redacted] riconosce debitrice a quella data della complessiva somma di € 3.721,45, della quale è stato corrisposto il minor importo di € 1.150,00 riconosciuto già in ricorso come percepito dallo stesso ricorrente, residuando quindi un debito aziendale di € 2.571,45, con accessori di legge dal di della cessazione del primo rapporto di lavoro sino al saldo effettivo.

Quanto alla debenza della 13ma mensilità 2011, non v'è contestazione da parte della società (che





anzi, alle opg.5 e 6 della propria memoria di costituzione ammette l'omesso pagamento) e pertanto sul punto nulla quaestio (solo rilevandosi che il tenore della 'comunicazione di concordato' di cui al doc.6 ric. è tale da non ritenere ricomprese nel riconoscimento di debito anche le somme per 13ma, ma esclusivamente il TFR, ferie e permessi non goduti). Anche su tale somma sono da calcolarsi gli accessori di legge dalla maturazione della stessa (1 gennaio 2012) al saldo effettivo.

Fondata è anche la richiesta di pagamento delle tre giornate di lavoro per i giorni 5, 6 e 9 aprile 2013, su cui non v'è alcuna contestazione da parte della società: queste giornate andranno quantificate utilizzando la paga base prevista dal CCNL applicato al lavoratore, per un inquadramento di 4° livello; con riguardo alle stesse dovrà essere versata agli enti competenti la regolarizzazione contributiva.

Quanto alla domanda relativa al pagamento degli straordinari prestati dal ricorrente, la stessa prende corpo e consistenza solo nella note conclusive del [redacted], al punto 3, mentre non è stata oggetto di specifiche conclusioni nel ricorso introduttivo né per altro compare nel corpo del ricorso: di talchè deve essere considerata irrimediabilmente tardiva.

Quanto alla domanda relativa alle differenze retributive per mansioni superiori svolte dal ricorrente nel corso del secondo rapporto di lavoro con [redacted] (era assunto con mansioni di magazziniere, in realtà ha fatto l'autista come in precedenza), la stessa risulta infondata, atteso che nel livello contrattuale di inquadramento (IV Livello CCNL terziario -cfr.doc.2 bis ric.) è inquadrabile sia la mansione di magazziniere che quella di addetto ai mezzi di trasporto e movimento (cfr.pg.7 CCNL); tanto è vero che anche con il precedente contratto di lavoro il [redacted] pur assunto con mansioni di autista, era correttamente inquadrato nel IV Livello (cfr. busta paga aprile 2012 doc.5 ric.).

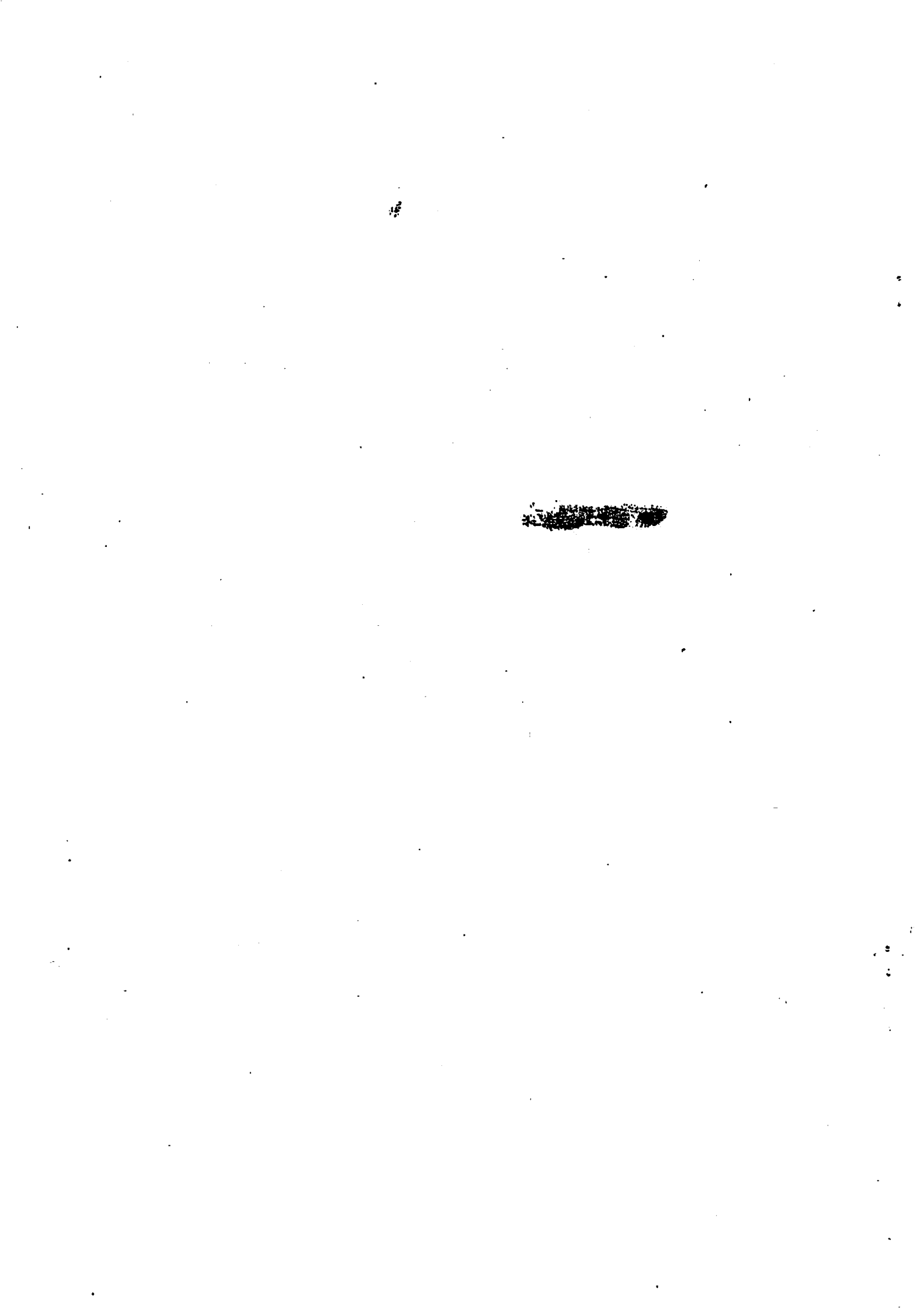
La circostanza che, nel precedente contratto, fosse prevista una paga maggiore, è vera, ed è dovuta a pattuizione individuale (in particolare, come si evince dalla precitata busta paga, un superminimo individuale di 300 euro/mese) che ben può essere revocata con un successivo diverso contratto, come è avvenuto -consensualmente-nel caso in esame.

Pertanto, pur differenti da quelle pattuite, le mansioni di autista svolte dal [redacted] nel secondo contratto di lavoro non comportano una superiore qualifica; e la retribuzione per esse mansioni, in linea con le previsioni contrattuali di categoria, è da ritenersi corretta.

La pressochè totale soccombenza di [redacted] impone la rifusione delle spese di lite in favore del ricorrente nell'importo che si liquida in dispositivo.

PQM





In parziale accoglimento del ricorso

1. dichiara illegittimo il licenziamento irrogato al ricorrente in data 6/8/2013, e di conseguenza condanna parte convenuta [REDACTED] s.r.l. alla riassunzione del lavoratore ovvero al risarcimento del danno in favore dello stesso nella somma pari a 3,5 mensilità della [REDACTED], oltre ad accessori come per legge dal dì del licenziamento al saldo;
2. condanna parte resistente a corrispondere al ricorrente la somma di € 621,00 a titolo di 13ma mensilità anno 2011 con accessori dal 1/1/2012 al saldo, di € 2.571,45 per residuo TFR del rapporto pregresso con accessori dalla cessazione del primo rapporto al saldo, nonché la somma corrispondente, sulla base della paga base prevista dal CCNL di riferimento, alle tre giornate lavorate del 5, 6 e 9 aprile 2013, con accessori su tale somma dal 10/4/2013 al saldo e con regolarizzazione contributiva per tali giornate;
3. rigetta le ulteriori domande avanzate dal ricorrente;
4. condanna [REDACTED] rifondere al ricorrente le spese di lite del giudizio, che si quantificano in € 4.000,00 oltre a IVA e CPA.

Reggio Emilia, 24/3/2015

IL G.L.

Dr.ssa Elena Vezzosi

