



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 RG n. 1508/2013 promossa da:

[REDACTED] **AD** rappresentato e difeso, giusta delega stesa a margine del ricorso, dall'avv. **[REDACTED]**

Emilia, ed elettivamente domiciliato, anche ai fini delle comunicazioni e notificazioni di legge, presso lo studio del primo in Reggio Emilia - **RICORRENTE** –

contro

[REDACTED] con sede in **[REDACTED]** persona del legale rappresentante pro tempore, ai fini tutti del presente atto elettivamente domiciliata in Reggio Emilia, presso la persona e lo studio degli Avv.ti **[REDACTED]** **[REDACTED]** e rappresentano giusta procura a margine del presente atto –



CONVENUTO -

in punto a: Illegittimità licenziamento

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in cancelleria il 27/12/2013 il sig. [REDACTED] [REDACTED] conviene in giudizio dinanzi a questo Giudice del Lavoro la società [REDACTED] propria ex datrice di lavoro (in prosieguo anche solo [REDACTED]) assumendo di essere stato illegittimamente licenziato per asserita violazione disciplinare dalla stessa in data 3.4.2013, e denunciando essa espulsione in quanto discriminatoria, in violazione dell'art.7 L.300/70, e privo di proporzionalità, con richiesta di reintegrazione o in via subordinata di tutela risarcitoria di cui all'art.8 L.604/66.

Il ricorrente espone di essere stato dipendente della convenuta –che opera in ambito ambientale, e nella sede di [REDACTED] ove era applicato il ricorrente si occupa di raccolta, trattamento, smaltimento e recupero di rifiuti industriali- con contratto a tempo indeterminato dal 1/6/2007 con mansioni di carrellista addetto alle macchine operatrici.

Il rapporto si è svolto proficuamente fino al 3/4/2013, quando la società gli ha intimato il licenziamento immediato per assenza ingiustificata dal luogo di lavoro.

In realtà il ricorrente espone di essere stato in ferie in [REDACTED] ove è stato colto da malattia diagnosticata 'sciatica' con prescrizione di riposo a letto e prognosi di 4 settimane (dal 6/2/2013 al 6/3/2013 –doc.3 ric.).

La certificazione è stata regolarmente inoltrata nei termini sia al datore di lavoro che all'INPS (docc.4 e 5).



Successivamente veniva diagnosticato al ricorrente prolungamento della malattia con prognosi di ulteriori 4 settimane (cert. del 6/3/2013 doc.7, anch'esso regolarmente comunicato -cfr.docc.8 e 9).

L'azienda tuttavia ha mosso al ricorrente una prima contestazione disciplinare datata 18/2/2013 che contestava l'irregolarità del primo certificato medico, cui è conseguita la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro per 5 gg.; seguiva poi una seconda contestazione disciplinare del 14/3/2013 con pressoché identica censura, riguardante il secondo certificato, sanzionata con licenziamento disciplinare ai sensi dell'art.32 CCNL.

L'espulsione è qualificata dal ricorrente discriminatoria in quanto posta in essere nei confronti di cittadino extracomunitario caduto in malattia in un paese straniero, così penalizzato da una eccessiva 'burocratizzazione' della procedura di inoltro dei certificati medici; illegittima perché priva di specifica contestazione, perché infondata nei motivi, perché omessa la procedura di cui all'art.7 S.L.; perché sproporzionata rispetto ai fatti censurati.

Si è costituita [redacted] sostenendo la piena conformità a legge del proprio operato, e la fondatezza del licenziamento intimato a [redacted] fronte dell'assenza ingiustificata di due mesi per avere egli inoltrato certificati medici illeggibili, non tradotti, privi di prognosi e di indirizzo in loco di riferimento.

Esperito senz'esito il tentativo di conciliazione, non necessitando la causa di attività istruttoria, la stessa è stata decisa all'odierna udienza del 5/5/2015 con sentenza contestuale della quale è stata data lettura all'esito della camera di consiglio.

Il ricorso proposto non è fondato e va respinto.

Con riguardo alla eccezione formale svolta da [redacted] (non più riproposta nelle note autorizzate), e cioè l'omessa impugnazione giudiziale del licenziamento nei 180 giorni previsti dalla Legge Fornero rispetto alla precedente impugnativa stragiudiziale, si osserva che sia il ricorrente che l'azienda convenuta hanno residenza e sede legale in Comuni terremotati, rientranti nella sospensione dei termini processuali prevista dal DL 74/2012 e poi prorogata dalla L.2013/2012; sicché l'impugnazione è da considerarsi nei termini.



Appare tuttavia inammissibile –perché non agita utilizzando il rito speciale previsto dalla L.92/2012, da considerarsi obbligatorio (mentre il presente ricorso è specificamente introdotto ai sensi dell'art.414 cpc)- la domanda tesa ad accertare la nullità del licenziamento in quanto discriminatorio. Ad abundantiam, sul punto va anche osservato che nessuna allegazione ovvero prova è stata offerta sul motivo illecito unico e determinante di carattere razziale che avrebbe indotto l'azienda ad adottare la sanzione espulsiva.

Quanto alla violazione formale dell'art.7 SL, si afferma che le due contestazioni disciplinari vertono entrambe su irregolarità formali della certificazione medica trasmessa, mentre il licenziamento motiva con l'assenza ingiustificata che però non è oggetto delle censure, dunque con sostanziale divergenza tra i due atti.

L'assunto è infondato, atteso che il raffronto tra la contestazione ed il provvedimento disciplinare ai fini della relativa corrispondenza - e quindi della corretta applicazione del principio di immutabilità - debba essere svolto in un'ottica fattuale e comunque circostanziale (Cass. 5 marzo 2010, n. 5401; Cass. 10 agosto 2007, n. 17604; Cass. 6 ottobre 1993, n. 9894; Cass. 28 novembre 1988, n. 6421), essendo necessario che contestazione e relativo provvedimento si fondino su fatti identici (pur per altro essendo ammesse eventuali integrazioni, specificazioni, allegazioni di circostanze confermative o ulteriori prove raccolte a sostegno indicate in sede sanzionatoria cfr. Cass. 12-03-2010, n. 6091; Cass. 25 febbraio 1993 n. 2287, 7 giugno 2003 n. 9167, 13 giugno 2005 n. 12644).

Nel caso in esame sia la prima censura disciplinare (non impugnata dal lavoratore, nemmeno nella presente sede, e dunque considerata legittima sia nell'an che nel quantum di sanzione) che la seconda danno atto della trasmissione della certificazione medica (il punto non è in discussione tra le parti) ma contestano al ricorrente la sua non conformità a legge; la conseguenza logico-giuridica della non validità della documentazione è la mancanza di giustificazione dell'assenza (per altro di due mesi!) del lavoratore.

Sicché non v'è alcuna contraddizione tra le censure mosse e le conseguenti sanzioni inflitte.

Ma in ogni caso, è nel merito che va censurata la condotta di parte ricorrente.

Premesso infatti che l'art.33, II e III comma, D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445 (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa) prevede che *"Le firme sugli atti e documenti*



formati all'estero da autorità estere e da valere nello Stato sono legalizzate dalle rappresentanze diplomatiche o consolari italiane all'estero. Le firme apposte su atti e documenti dai competenti organi delle rappresentanze diplomatiche o consolari italiane o dai funzionari da loro delegati non sono soggette a legalizzazione. Si osserva l'articolo 31. Agli atti e documenti indicati nel comma precedente, redatti in lingua straniera, deve essere allegata una traduzione in lingua italiana certificata conforme al testo straniero dalla competente rappresentanza diplomatica o consolare, ovvero da un traduttore ufficiale (cfr. in tal senso anche le circolari INPS n. 136 del 25-7-2003 e n.95 bis del 6/9/2006)

Non solo: il certificato medico, per essere valido (e dunque per giustificare validamente l'assenza, che altrimenti non è giustificata) deve contenere la diagnosi, la prognosi, e l'indirizzo di reperibilità in loco del paziente.

Questi elementi sono da considerarsi essenziali ai fini certificativi (e non concretizzanti mere irregolarità), al punto che lo stesso INPS ottenuta dal ricorrente la documentazione medica ai fini del erogazione della relativa indennità, ha negato tale emolumento attestando in motivazione che, nonostante l'intervenuta integrazione "della diagnosi, laddove mancante, la documentazione clinica e strumentale richiesta a sostegno della diagnosi e ragione della prognosi è ritenuta insufficiente ed inadeguata. La diagnosi non giustifica la prognosi".

Orbene, nel caso in esame la certificazione inviata dal ricorrente era mancante di diagnosi, di prognosi, di un indirizzo di reperibilità, fondamentale per consentire l'effettuazione delle visite di controllo da parte dei sanitari iscritti negli appositi elenchi.

Era dunque documentazione a tutti gli effetti invalida (come per altro attestato – per i propri fini- dall'INPS); cui consegue l'ingiustificatezza dell'assenza che, come tale, oltre a non essere coperta dall'indennità economica, potrà legittimamente dar luogo a provvedimenti disciplinari da parte del datore di lavoro, fino al licenziamento. (cfr. Cass. Sez.L. *Sentenza n. 3226 del 11/02/2008* e Sez. L. *Sentenza n. 1585 del 23/01/2013*; la prima invoca il concetto di giusta causa di licenziamento; la seconda di licenziamento disciplinare).

Nello specifico, poi, l'art.32 CCNL Autotrasporto, applicato al ricorrente, prevede che "i licenziamenti individuali sono regolati dagli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile, dalle leggi 15 luglio 1966, n. 604, 20 maggio 1970, n. 300 e 11 maggio 1990, n. 108. A puro titolo semplificativo e non esaustivo il licenziamento



disciplinare può essere adottato: nel caso di assenza ingiustificata del lavoratore per almeno quattro giorni consecutivi, salvo i casi di forza maggiore (...)".

Nel caso in esame l'assenza si è protratta per due mesi consecutivi.

Va per altro osservato –e non pare di secondaria importanza- che prima di procedere al licenziamento l'azienda ha, per così dire, avvisato il ricorrente dell'illegittimità della sua condotta, trasmettendo all'indirizzo di residenza (l'unico conosciuto; e la notifica è andata a buon fine avendo ricevuto la missiva la sorella del ricorrente medesimo) una prima contestazione disciplinare nella quale si segnalava e contestava l'anomalia del certificato medico; ed a questa contestazione è seguita ulteriore lettera (ulteriormente ricevuta) applicativa di sanzione conservativa.

La [REDACTED] dunque agito in perfetta buona fede; che è invece in assoluto mancata al lavoratore, atteso che egli, per l'intero periodo in cui è stato assente, non ha cercato alcun contatto (via telefono, con fax, con @ eccetera) con la datrice di lavoro, anche solo al mero fine di giustificare a voce l'assenza o di chiedere spiegazioni su come redigere correttamente il certificato.

Tanto basta per rigettare la domanda.

La condotta complessiva del ricorrente meriterebbe la condanna a rifondere le spese di lite di controparte, a fronte non solo dell'infondatezza del ricorso nel merito, ma anche della denunciata (ma non provata; neppure sono state in tal senso dedotte prove) discriminazione posta in essere dalla società ; tuttavia la diversa posizione economica delle parti consiglia la compensazione integrale fra le stesse delle spese del presente giudizio per ragioni di equità sostanziale.

PQM

rigetta il ricorso;

compensa tra le parti le spese di lite.

Così deciso in Reggio Emilia, li 5/5/2015

Dott.Elena Vezzosi

