



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
Tribunale di PAVIA
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del giudice del lavoro dott. Federica Ferrari ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al N. 1192/2019 R.G. promossa da:

), con il patrocinio degli avv.
GUARISO ALBERTO e MARZOLLA MARA NERI LIVIO elettivamente domiciliato
in MILANO VIA VIALE REGINA MARGHERITA 30 presso i difensori

RICORRENTE

contro

), con
CHIARA MARIA e elettivamente domiciliato in CORSO MAZZINI 3 PAVIA presso
lo studio del difensore

PENUTI

RESISTENTE

Oggetto: impugnazione licenziamento

Conclusioni: come in atti

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 4.9.2019 , assunto dalla
con decorrenza 1/4/2015 a tempo determinato poi convertito in
rapporto di lavoro a tempo indeterminato, impugnava il licenziamento per asserito
giustificato motivo oggettivo intimato il 14.2.2019, giorno successivo al suo rientro
dall'infortunio sul lavoro occorsogli il 5.12.2018.

Sosteneva la natura discriminatoria/ritorsiva del licenziamento in quanto correlato al suo
stato di salute chiedeva la condanna del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2 comma 1
D.lgs. 23/2015 a reintegrarlo nel posto di lavoro nonché a pagargli una indennità pari



alle retribuzioni globali di fatto maturate dalla data del licenziamento a quella di effettiva reintegrazione sulla base dell'importo mensile di € 1.457,28 (o del diverso importo ritenuto di giustizia).

In via subordinata, ritenuto comunque il licenziamento illegittimo stante la insussistenza delle ragioni indicate nella lettera di licenziamento chiedeva la condanna del datore di lavoro, ex artt. 3, comma 1, e 9 D.Lgs. 23/2015, al pagamento di una indennità risarcitoria nella misura di 6 mensilità della retribuzione globale di fatto (o nella diversa misura), sulla base dell'importo mensile di € 1.457,28 (o del diverso importo ritenuto di giustizia).

Si costituiva parte convenuta chiedendo il rigetto del ricorso, stante il documentato peggioramento dell'andamento economico dell'azienda. Precisava in fatto che già nel settembre 2018 il legale rappresentante della società aveva comunicato ai dipendenti, nel corso di una riunione, la necessità di contenimento dei costi e di una riorganizzazione del lavoro, in quanto il volume di affari si era ridotto rispetto al passato e si era ridotto il materiale prodotto e di conseguenze erano diminuite le entrate dalla rivendite. Nel corso della riunione il datore di lavoro aveva affermato che sarebbe stato soppresso il posto del ricorrente entro la fine dell'anno.

Esperito senza esito il tentativo di conciliazione il giudice rinviava per la discussione e all'udienza del 22.6.2020, tenutasi mediante collegamento da remoto, decideva come da dispositivo della presente sentenza.

Il ricorso è fondato a va accolto.

Questi i fatti non contestati da parte convenuta.

In data 5/12/2018 il ricorrente aveva subito un infortunio sul lavoro: durante lo smontaggio di un televisore, veniva all'occhio destro da un corpo esterno. Recatosi al pronto soccorso, era stato sottoposto ad una prima visita oculistica con diagnosi "*ODV 1/10 Laf vecchia nubecola centrocorneale e ferita corneale recente stromale centrale non perforante saidel negativa*" (cfr. doc. 4 all ric). Si erano poi susseguiti diversi controlli ed esami diagnostici (cfr. doc. 4 all ric).

Il ricorrente era rimasto assente dal lavoro per infortunio dal 5/12/2018 al giorno 11/2/2019 (cfr. doc. 5 all ric).

Il datore di lavoro, stante il superamento dei limiti previsti dal d.lgs 106/2009, sottoponeva il lavoratore, prima del rientro, alla visita del medico competente al fine di verificare la idoneità alla mansione. Visita effettuata il 12.2.2019.



Risultato idoneo alla sua mansione di addetto al disassemblaggio di apparecchi elettrici ed elettronici, senza alcuna limitazione (cfr. doc. 6 all ric), il giorno 13.2.2019 si era recato presso il luogo di lavoro per rendere la prestazione.

Dopo circa due ore il _____ aveva lamentato difficoltà visive ed era tornato a casa.

Presentatosi al lavoro il giorno seguente 14/2.2019, _____, legale rappresentante della società, gli aveva consegnato una lettera di licenziamento per asserito giustificato motivo oggettivo così motivata: “(...) siamo spiacenti di comunicarLe la nostra intenzione di risolvere il rapporto (...) a seguito di riassetto organizzativo dovuto ad un ridimensionamento del materiale trattato e ad una inflessione del mercato di riferimento che purtroppo la nostra azienda ha riscontrato già da tempo. Pertanto nell'impossibilità di collocarla proficuamente nell'ambito aziendale, il rapporto di lavoro attualmente intercorrente cesserà alla data del 14.2.2019..” (cfr. doc. 7 all ric), impugnato con lettera datata 8/3/2019 (cfr. doc. 8 ric).

Successivamente con ricorso ex art. 41 comma 9 D.Lgs. 81/2008 datato 11/3/2019, il ricorrente aveva impugnato il giudizio del medico competente espresso in data 12/2/2019 chiedendo alla commissione U.O.S. Igiene e Medicina del Lavoro ATS Pavia il riesame del proprio stato di salute e la compatibilità con le mansioni assegnate da _____, al fine di accertare la sussistenza di eventuali limitazioni (cfr. doc. 9 all ric).

Convocato in data 15/4/2019 e sottoposto a visita, in data 7/5/2019 il ricorrente aveva ricevuto il seguente giudizio: “*si modifica il giudizio del medico competente nei seguenti termini:*

- *attualmente controindicate attività che comportino sovraccarico visivo specie se protratto*
- *evitare contatto con polveri irritanti aerodisperse*
- *da rivedersi tra sei mesi con esito di controllo oftalmologico”* (cfr.doc. 10 all ric)

Nel frattempo, INAIL – oltre ad aver corrisposto al ricorrente l'indennità giornaliera per l'inabilità temporanea assoluta al lavoro – aveva riconosciuto “*una menomazione dell'integrità psico-fisica che dà diritto alla costituzione di una rendita diretta*” (cfr. doc. 11 all ric) nella misura del 18% quanto alla menomazione (cfr. doc. 12 all ric) e di € 329,00 mensili quanto alla rendita.



Alla luce delle evidenze di causa, deve ritenersi provato che il licenziamento in esame sia stato intimato al ricorrente in ragione della sua sopravvenuta infermità, o comunque delle sue difficoltà a rendere la prestazione.

Innanzitutto il dato temporale: il ricorrente è stato licenziato per gmo il giorno successivo al rientro, subito dopo aver manifestato difficoltà a rendere a prestazione lavorativa.

Inoltre se il datore di lavoro, sin dal settembre 2018 avesse avuto l'intenzione di licenziare il ricorrente per gmo, una volta chiuso l'infortunio, non avrebbe sottoposto il dipendente a visita medica il 12.2.2019, per accertarne la idoneità allo svolgimento delle mansioni al fine del rientro in azienda. Avrebbe inviato al lavoratore una lettera di licenziamento proprio al fine di evitarne il rientro.

A ciò si deve aggiungere la mancata prova, neppure offerta, del "riassetto organizzativo", asseritamente dovuto a "*ridimensionamento del materiale trattato*", e a "*inflessione del mercato*" indicato nella lettera di licenziamento.

Inoltre il datore di lavoro non ha allegato nessun elemento relativo alla impossibilità di ricollocazione del ricorrente nell'ambito aziendale con diverse mansioni, come sostenuto nella lettera di licenziamento.

La insussistenza delle argomentazioni indicate nella lettera di licenziamento emerge dalla seguente circostanza: in data 27.12.2018, il datore di lavoro aveva convertito in rapporto a tempo indeterminato il contratto a termine stipulato in data 27.11.2017 e già prorogato con il dipendente - operaio liv 1 - con mansioni di operatore in training nuovo impianto FPD.

Dalla lettura dei contratti di assunzione e del mansionario allegato dalla società (doc 26) emerge che sia che fossero addetti allo smontaggio di televisori: il ricorrente quale operatore di linea CRT (punto 11 mansionario), come operatore di linea FPD.

Pare singolare che il peggioramento dell'andamento economico dell'azienda avesse colpito solo la linea sulla quale era addetto il ricorrente.

La necessità di contenimento dei costi è in evidente e palese contraddizione con la conversione di un rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato proprio a fine anno 2018, epoca in cui avrebbe dovuto essere soppresso un posto di lavoro, come preannunciato del datore di lavoro alla riunione del settembre 2018 a causa della riduzione dei volumi di affari, della riduzione del materiale prodotto e della conseguente la diminuzione delle entrate delle rivendite (vedi punto 5 memoria costituzione).



E dunque evidente che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, né la convenuta ha offerto di dimostrare la ragione della scelta del ricorrente, tra gli operai di pari livello.

Alla luce di tutti gli elementi sopra esposti il licenziamento intimato al ricorrente è da ritenere sicuramente discriminatorio in quanto indotto dal suo stato di salute, e deve essere dichiarato nullo.

Invero, è condivisa da chi scrive la giurisprudenza di legittimità e merito secondo cui In generale, è indubbio che la discriminatorietà/ritorsività del licenziamento possa essere dimostrata anche per presunzioni.

Inoltre, secondo la giurisprudenza di legittimità il convincimento del giudice di può fondare anche su una sola presunzione purché grave e precisa (eventualmente anche in contrasto con altre prove, qualora sia ritenuta talmente grave e precisa da rendere inattendibili gli elementi contrari).

Non è necessario che fra il fatto noto e quello ignoto sussista un legame di assoluta necessità, essendo piuttosto sufficiente che - secondo un criterio di normalità - il fatto ignoto sia desumibile da quello noto come conseguenza ragionevolmente possibile. Insomma, il rapporto di dipendenza logica tra il fatto noto e quello ignoto può ritenersi prova adeguata, purché sia accertato in termini di probabilità, con riferimento ad una connessione possibile e verosimile di accadimenti, la cui sequenza può verificarsi secondo regole di esperienza. Non si tratta quindi di presumere la discriminatorietà come mero riflesso della infondatezza del motivo oggettivo di licenziamento e di ritenere che la relativa prova emerga per la sola consegna della lettera pressoché contestualmente al rientro in servizio dopo una lunga malattia.

Si tratta piuttosto di valutare complessivamente la vicenda, evidenziando come - dal punto di vista delle regole di esperienza poste a base del ragionamento presuntivo - il licenziamento del ricorrente dal punto di vista oggettivo e soggettivo, non presenta altra spiegazione che il collegamento causale con le condizioni di salute. (Corte d'Appello di Fi., sentenza del 21.11.2017; Cass. n. 23583/2019; Cass. 3 dicembre 2015 n. 24648; Cass. 8 agosto 2011 n. 17087; Cass. 18 marzo 2011 n. 6282).

Il ricorrente è stato assunto in data successiva al 7.3.2015 e quindi trova applicazione la disciplina del cd jobs act.

A fronte della nullità del licenziamento intimato, si applica la tutela prevista dall'art. 2, commi 1 e 2 del D. Lgs. n. 23/2015 ai sensi del quale : “Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma



dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3...(omissis)

2 Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegra, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali”.

Il ricorrente ha pertanto diritto alla reintegrazione in servizio e al risarcimento del danno commisurato alle mensilità utili per il calcolo del trattamento di fine rapporto dal momento del licenziamento fino all'effettiva reintegrazione in servizio, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. La retribuzione globale di fatto da assumere quale base di calcolo ammonta a € 1457,28 lordi. Tale importo non risulta contestato da parte convenuta.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono distratte a favore dei difensori attori anticipatari.

P.Q.M.

Visto l'art. 429 cpc definitivamente pronunciando, così provvede:

- 1) accerta e dichiara la nullità del licenziamento intimato al ricorrente in data 14.2.2019;
- 2) conseguentemente, ordina a _____ la reintegra del ricorrente nel posto di lavoro;
- 3) condanna _____ al risarcimento del danno patito dal ricorrente mediante pagamento di indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo



del TFR (euro 1457,28 lordi), dal giorno del licenziamento sino a quello di effettiva reintegra, con interessi e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo;

4) condanna al pagamento delle spese di lite sostenute dal ricorrente, liquidate in euro 5.000,00 per compensi, oltre al rimborso spese generali al 15%, IVA e CPA e che distrae a favore dei difensori attori anticipatari
fissa termine di giorni 60 per il deposito della sentenza.

Pavia 22.6.2020

Il giudice del lavoro
Federica Ferrari

